

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Profil MTs N 1 Kudus

##### a. Sejarah Berdirinya MTs N 1 Kudus

MTs N 1 Kudus adalah salah satu madrasah yang bermula dari nama MTs Negeri Kudus peralihan pada kebijakan PGAN 6 tahun yang berdasarkan KMA No. 16 Maret 1978 maka berdirilah MTs N 1 Kudus dengan kepala madrasah pertama beliau H. Sukimo AF. Lokasi madrasah ini berada di desa Prambatan Kidul Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus.

MTs Negeri Kudus beralih menjadi MTs N 1 Kudus berdasarkan Permenag RI No. 95 Tahun 2011 pada tanggal 1 Juni 2011.<sup>1</sup> Seiring perkembangannya pada tahun 1979 sampai saat ini, madrasah telah mengalami pergantian pimpinan sebagai kepala madrasah. Berikut tabel data pergantian kepala sekolah:

**Tabel 4.1**  
**Data Pergantian Kepala Sekolah MTs N 1 Kudus**  
**dari Tahun ke Tahun**

| No | Nama Kepala Sekolah               | Tahun             |
|----|-----------------------------------|-------------------|
| 1) | H. Sukimo AF                      | 1979 s.d 1991     |
| 2) | Drs. Mas'adi                      | 1991 s.d 1994     |
| 3) | Drs. H. Abdullah Zahid, M. Ag     | 1999 s.d 2003     |
| 4) | Drs. H. Syafi'i                   | 2003 s.d 2006     |
| 5) | Drs. H. Nur Salim, M.Pd           | 2006 s.d 2014     |
| 6) | H. Ali Musyafak, S. Ag., M. Pd    | 2014 s.d 2018     |
| 7) | H.M. Taufik Hidayat, S. Ag., M.Pd | 2018 s.d sekarang |

---

<sup>1</sup> Rakhmad Basuki, WAKA, Dokumentasi Profil MTs N 1 Kudus 2021, 12 Juli 2021.

**b. Letak Geografis**

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa MTs N 1 Kudus yang beralamat di desa Prambatan Kidul Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Lokasi atau letaknya sangat dekat dengan lingkup masyarakat dan strategis untuk proses belajar, dikarenakan berdekatan di komplek lembaga pendidikan lainnya, perumahan penduduk yang jauh dari kebisingan lalu lintas jalan raya.

Untuk akses jalan menuju madrasah dapat dilalui kendaraan umum dengan mudah. MTs N 1 Kudus ini, selain berdekatan dengan MIN Kudus dan MAN 2 Kudus, juga berdekatan dengan SMAN 2 Kudus, SMKN 1 Kudus, SMK Ma'arif Kudus dan Universitas Muhamadiyah Kudus, STIKES Muhammadiyah Kudus serta perumahan penduduk.<sup>2</sup>

**c. Profil MTs N 1 Kudus**

Berikut tabel data profil singkat mengenai MTs N 1 Kudus:

**Tabel 4.2**  
**Profil MTs N 1 Kudus**

| No | Nama                         | Keterangan   |
|----|------------------------------|--|
| 1  | Nama Madrasah                | MTs Negeri 1 Kudus   |
| 2  | Nomor Statistik Madrasah     | 21.1.33.19.01.001  |
| 3  | Alamat                       | Jl. Kadilangu No. 549  |
| 4  | Desa                         | Prambatan Kidul  |
| 5  | Kecamatan                    | Kaliwungu  |
| 6  | Kabupaten                    | Kudus  |
| 7  | Propinsi                     | Jawa Tengah  |
| 8  | Kode pos                     | 59331  |
| 9  | Telp.                        | (0291) 431777  |
| 10 | E-mail                       | <a href="mailto:mts_negeri_kudus@yahoo.co.id">mts_negeri_kudus@yahoo.co.id</a> |
| 11 | SK Pendirian dan Alih Fungsi | KMA No. 16 Tahun 1978 Tanggal 16 Maret 1978                                    |
| 12 | Tahun Berdiri                | 1979 (ahli fungsi dari PGAN 6 Thn)   |

<sup>2</sup>Observasi di MTs N 1 Kudus, 8 Juni 2021.

|    |                     |                                  |
|----|---------------------|----------------------------------|
| 13 | Status              | Negeri                           |
| 14 | Waktu KBM           | Pagi                             |
| 15 | Tanah atau Bangunan | Milik Sendiri (Kementrian Agama) |
| 16 | Lokasi MTs          | Kecamatan Kaliwungu Kudus        |
| 17 | KKM                 | KKMTs Kaliwungu                  |
| 18 | Jumlah Anggota      | 1 Mts Negeri dan 41 MTs Swasta   |

**d. Struktur Organisasi MTs N 1 Kudus**

Struktur organisasi madrasah yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah : H.M. Taufiq Hidayat, S. Ag., M.Pd
2. Komite Madrasah : Drs. H. Ahmad Saerozi
3. Kepala TU : H. Y. Budi Wiyono, S.H., S.Pd
4. Waka Madrasah :
  - a) WAKABID Akademik : H. Rakhmad Basuki, M.Pd
    - Seksi Akademik : Drs. H. Ahmad Supratho dan proses pemb
    - Kelas Unggulan : H. Aris Haryono, S.Pd
    - Pengelohan : Aji Pamungkas, S.Pd
    - Data Akademik
  - b) WAKABID Kesiswaan : H. Eko Sudarmanto, M.Pd
    - Seksi Keosisan : Dwi Teguh Putrono, S.Pd
    - Keolahragaan : Andryanto, S.Pd
    - Kesenian : Siswanto, S.Pd
  - c) WAKABID SARPAS : Drs. H. Turikhan, M. Pd
    - Seksi Kepala Laboratorium : Istiftah, S.Pd
    - Kepala Perpustakaan : Hj. Sukesi, S.Pd
    - Koperasi : Hj. Sofianita, S.Pd
  - d) WAKABID Humas dan Keagamaan : Sutikat, S. Ag., M.Pd
    - Keagamaan : Nur Hidayah, S. Ag., M. Pd

*Boarding School* : Hj. Khoridah, S. Ag., M.Pd  
 Pengb.IT dan Peng. SIM : Didik Sulisty, S.Pd  
 Jurnalistik : Dimas Maulana Y, S. Pd

**e. Motto, Visi, Misi dan Tujuan MTs N 1 Kudus**

Untuk motto madrasah sendiri yaitu:

“PRIMA DALAM PRESTASI MULIA DALAM BUDI PEKERTI”

Sedangkan untuk visi, misi, dan tujuan madrasah yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Visi, Misi, dan Tujuan MTs N 1 Kudus**

| VISI   | MISI   | Tujuan  |
|--|--|---|
| “Terwujudnya madrasah berbudi pekerti mulia, berprestasi prima, dan berbudaya peduli lingkungan“ | 1. Mewujudkan insan yang berkarakter Islami, berakhlakul karimah, mandiri, inovatif, kreatif dan kompetitif.<br>2. Mewujudkan proses pendidikan sesuai dengan sistem pendidikan nasional dan keunggulan lokal.<br>3. Mewujudkan peserta didik yang berprestasi di bidang akademik dan non akademik.<br>4. Mengembangkan kemampuan bakat minat secara optimal | 1. Peserta didik dapat membaca Al Qur’an dengan baik, benar dan hafal Juz Amma serta surat Al-Waqiah. Ar-Rahman, Al-Mulk dan Yasiin,<br>2. Seluruh peserta didik menunaikan sholat wajib lima waktu dan sholat sunah.<br>3. Peserta didik membiasakan bersodaqoh.<br>4. Peserta didik membiasakan senyum, salam, dan salim (S 3)<br>5. Peserta didik naik kelas 100% secara normatif.<br>6. Peserta didik lulus UM 100 % dengan peningkatan nilai rata-rata mata pelajaran UM dari 75,08 menjadi 76,00.<br>7. Peserta didik meraih kejuaraan dari 60 prestasi menjadi 70 prestasi pada event atau lomba akademik dan non akademik tingkat kabupaten, provinsi, nasional, dan internasional.<br>8. Peserta didik dapat melanjutkan pendidikan di sekolah/madrasah favorit. |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | <p>melalui kegiatan ekstrakurikuler.</p> <p>5. Meningkatkan SDM Madrasah yang lebih berkompeten.</p> <p>6. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan stakeholder dalam pengembangan madrasah.</p> <p>7. Menumbuhkan budaya cinta dan kepedulian terhadap lingkungan</p> | <p>9. Peserta didik dapat menampilkan kreatifitas seni dan olah raga pada event yang diselenggarakan oleh madrasah maupun luar madrasah.</p> <p>10. Peserta didik dapat mengembangkan bakat minat dalam bidang ketrampilan dan kecakapan hidup (life skill).</p> <p>11. Warga madrasah bersikap disiplin, jujur, bekerjasama, dan berakhlakul karimah.</p> <p>12. Warga madrasah berjiwa nasionalisme dan loyalitas terhadap madrasah.</p> <p>13. Madrasah memiliki Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten, berkualitas, dan profesional.</p> <p>14. Warga madrasah dan stakeholder menerapkan manajemen partisipatif dalam pengembangan madrasah.</p> <p>15. Warga madrasah memiliki kepekaan dalam menciptakan lingkungan madrasah yang aman, tertib, sehat, bersih, asri, dan indah</p> |
|--|--|--|

**2. Keadaan Guru dan Karyawan MTs N 1 Kudus**

Keadaan guru dan Karyawan MTs N 1 Kudus, yaitu:

**Tabel 4.4**  
**Data Guru MTs N 1 Kudus**

| No | Jenis Kelamin | PNS Kemenag | PNS DPK | GTT | Jml | PNS Kemenag | Honor | Jml | Total Guru & TU |
|----|---------------|-------------|---------|-----|-----|-------------|-------|-----|-----------------|
| 1  | Laki-laki     | 25          | 0       | 8   | 33  | 2           | 9     | 11  | 44              |
| 2  | Perempuan     | 23          | 0       | 10  | 66  | 3           | 5     | 8   | 41              |
|    | Jumlah        | 48          | 0       | 18  | 66  | 5           | 14    | 19  | 85              |

**Tabel 4.5**  
**Data Karyawan MTs N 1 Kudus**

| No     | Pendi-<br>dikan | PNS<br>Keme-<br>nag | PNS<br>DPK | GTT | Jml | PNS<br>Keme-<br>nag | Ho-<br>nor | Jml | Total<br>Guru<br>&<br>TU |
|--------|-----------------|---------------------|------------|-----|-----|---------------------|------------|-----|--------------------------|
| 1      | S 2             | 12                  | 0          | 6   | 18  | 0                   | 0          | 0   | 18                       |
| 2      | S 1             | 36                  | 0          | 12  | 48  | 5                   | 5          | 10  | 58                       |
| 3      | D 3             | 0                   | 0          | 0   | 0   | 0                   | 0          | 1   | 1                        |
| 4      | <D 3            | 0                   | 0          | 0   | 0   | 0                   | 0          | 8   | 8                        |
| Jumlah |                 | 48                  | 0          | 18  | 66  | 5                   | 14         | 19  | 85                       |

### 3. Kurikulum Madrasah

MTs N 1 Kudus ini melaksanakan pembelajaran kurikulum 2013 sejak Tahun Pelajaran 2014 sampai 2015. Kompetensi yang berdasarkan kurikulum 2013 adalah Kompetensi Inti::

- a. KI-1 : untuk kompetensi inti sikap spiritual
- b. KI-2 : untuk kompetensi inti sikap sosial
- c. KI-3 : untuk kompetensi inti pengetahuan
- d. KI-4 : untuk kompetensi inti ketrampilan

### 4. Sarana dan Prasarana MTs N 1 Kudus

Kegiatan pendidikan akan berjalan lancar jika ada beberapa penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran dalam proses belajar mengajar di MTs N 1 Kudus. Berikut data sarana dan prasarananya:

**Tabel 4.6**  
**Data Sarana dan Prasarana MTs N 1 Kudus**

| No | Jenis                                   | Jumlah |
|----|---|--------|
| 1  | Ruangan kelas                           | 33     |
| 2  | Ruang kepala madrasah                   | 1      |
| 3  | Ruang tata usaha                        | 1      |
| 4  | Ruang guru                              | 1      |
| 4  | Ruang Waka                              | 1      |
| 6  | Ruang BK                                | 1      |
| 7  | Ruang Lab. computer                     | 3      |
| 8  | Ruang Lab. Bahasa                       | 2      |
| 9  | Ruang Lab. Menjahit                     | 1      |
| 10 | Ruang Lab. IPA                          | 1      |
| 11 | Ruang Studio                            | 1      |
| 12 | Ruang rapat madrasah                    | 1      |
| 13 | Ruang perpustakaan                      | 1      |
| 14 | Ruang Aula                              | 1      |
| 15 | Ruang sanggar belajar                   | 1      |
| 16 | Masjid                                  | 2      |
| 17 | Tempat wudhu                            | 6 unit |
| 18 | Kantin                                  | 4      |
| 19 | Koperasi                                | 1      |
| 20 | Ruangan OSIS                            | 1      |
| 21 | Ruangan Ekstra Pramuka                  | 1      |
| 22 | Ruangan UKS dan PMR                     | 1      |
| 23 | Ruang khusus satpam                     | 1      |
| 24 | Gedung Madrasah                         | 5      |
| 25 | Kamar mandi khusus guru                 | 7      |
| 26 | Kamar amndi khusus siswa                | 24     |
| 27 | <i>Indoor Sport Center</i>              | 11     |
| 28 | Lapangan olahraga                       | 1      |
| 29 | Tempat Parkir                           | 1      |
| 30 | <i>Boarding Asy-Syaffiiyyah</i>         | 1 unit |
| 31 | Ruang pengasuh <i>boarding</i> / pondok | 1      |
| 32 | <i>Hot spot area</i>                    | 7 unit |
| 33 | <i>Website</i>                          | 1      |
| 34 | Ruang makan <i>boarding</i> atau pondok | 1      |

## B. Hasil Penelitian

### 1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs N 1 Kudus

#### a. Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua profesi saling berkaitan dengan pelaksanaan program pendidikan. Sebagaimana dengan MTs N 1 Kudus yang memiliki wewenang dan kebijakan dalam menyelenggarakan pendidikan dengan penyeleksian calon pendidik yang sesuai dengan kebijakan yang telah ditentukan madrasah.<sup>3</sup>

Pengelolaan sumber daya manusia memberikan hal yang signifikan terhadap tenaga kerja organisasi khususnya di dunia pendidikan. Hal tersebut menjadi investasi untuk masa depan lembaga dalam proses meningkatkan mutu pendidikan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Hubungan antara pendidikan dan sumber daya manusia saling memerlukan dukungan, sehingga dapat menjalankan tugas dengan maksimal. Sebagaimana dengan peran pendidik dan tenaga kependidikan sebagai penyelenggaraan pendidikan khususnya dalam keberhasilan siswa dalam belajar.<sup>4</sup>

Untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas sumber daya manusia diperlukan sistem manajemen yang benar dan sesuai dengan fungsinya. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi operasional yang mencakup pengadaan, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan keputusan tenaga kerja. Manajemen tenaga pendidik merupakan suatu kegiatan pengorganisasian yang melalui proses atau

---

<sup>3</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021

<sup>4</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 121.



tahapan yang telah ditetapkan pihak lembaga dalam mencapai apa yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia di MTs N 1 Kudus dari hasil penelitian peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan merupakan hal yang pertama dan menjadi hal utama dalam proses manajemen sekolah untuk menghasilkan apa yang diharapkan dengan ketentuan yang telah ditetapkan pada proses pelaksanaan.<sup>5</sup> Dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, kepala MTs N 1 Kudus pada akhir tahun mengadakan rapat tim pengembang madrasah dengan menganalisis kebutuhan yang meliputi penerimaan calon pegawai baru, penambahan dalam sarana dan prasarana, dan pengelolaannya dengan menggunakan analisis SWOT (*Strenght* atau kekuatan, *Weakness* atau kelemahan, *Opportunity* atau peluang, dan *Threat* atau ancaman) dijabarkan dengan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat*).<sup>6</sup>

Berikut langkah dalam analisis SWOT untuk menyusun rencana kerja organisasi:

- a. Menentukan hal apa yang perlu dianalisis.
- b. Menentukan faktor apa yang mempengaruhi dalam pelaksanaannya dan menggunakan pendekatan analisis SWOT
- c. Menilai faktor yang terkait
- d. Menentukan sebab keberhasilan dalam analisis SWOT.
- e. Mencari keunggulan kekuatan dan penyebab kelemahan

Dengan analisis SWOT bisa melihat kekuatan dan kelemahan program perencanaan yang bisa diperbaiki seperti ketika mengalami kelemahan maka pihak madrasah menganalisis kelemahan apa saja yang harus diperbarui. Pentingnya dari

<sup>5</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*,35.

<sup>6</sup>Rahmad Basuki, WAKABID Akademik., *Wawancara*,8 September 2021.

analisis SWOT adalah menyikapi suatu perubahan kebutuhan, lingkungan di masyarakat.<sup>7</sup>

Setiap tim menentukan program kerja apa untuk satu tahun kedepan dengan menganalisis kebutuhan tenaga kerja, menentukan kualifikasi calon pegawai yang berdasarkan jumlah kebutuhan guru dan karyawan untuk masa jangka pendek dan masa panjang yang direncanakan secara operasional yang dihadiri oleh seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta tim lainnya yang ikut dalam program yang telah direncanakan.<sup>8</sup>

Dalam pengelolaan rencana pada jangka pendek dalam satu tahun terkait dengan pengisian jabatan. Perencanaan pada jangka menengah yaitu pengisian kekosongan jabatan waktu dua sampai lima tahun. Untuk perencanaan jangka panjang, merencanakan program untuk mengatasi tantangan di masa berikutnya.

Pada acara rapat dilaksanakan, masing-masing komponen menyampaikan pemikiran, ide yang terkait dengan rencana atau program yang akan diinginkan untuk meningkatkan mutu sekolah. Setelah rencana di rapatkan dengan baik, maka bisa mengambil kesimpulan dari apa yang dirapatkan dan diputuskan dengan apa yang terbaik sesuai dengan kebutuhan lembaga.<sup>9</sup>

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menentukan berapa kebutuhan lembaga untuk penambahan atau pengurangan jumlah calon pelamar. Rencana yang dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang baik sehingga mewujudkan tujuan yang diharapkan.

---

<sup>7</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan*, 90-91.

<sup>8</sup>Rahmad Basuki, WAKABID Akademik., *Wawancara*, 12 Agustus 2021

<sup>9</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 2 Agustus 2021.

Proses perencanaan MTs N 1 Kudus mengadopsi pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yaitu:

- a. Kegiatan analisis volume pekerjaan.
- b. Memastikan kebutuhan calon pelamar
- c. Menggunakan teknik secara kualitatif dan kuantitatif untuk menetapkan calon pegawai.
- d. Merencanakan kebutuhan calon pelamar dalam kurun jangka panjang dan jangka pendek.
- e. Mengetahui kemampuan calon pelamar.

Ada beberapa kegiatan analisis dalam pelaksanaannya yaitu:

- 1) Analisis tenaga kerja dan analisis terhadap pasar tenaga kerja dan mengetahui tenaga kerja yang akan direkrut.
- 2) Memperkirakan persediaan tenaga kerja.<sup>10</sup>

Berbagai perencanaan yang ditentukan di MTs N 1 Kudus yaitu adanya rencana proses rekrutmen yang menyesuaikan kebutuhan dan kualifikasi persyaratan pihak madrasah. Kemudian adanya proses seleksi yang dilakukan secara terbuka dengan tes seleksi yang ditetapkan madrasah. Seleksi tersebut diadakan dua tahun sekali.

Peningkatan mutu sumber daya manusia dengan diadakannya program kerja madrasah yang meliputi pelatihan seperti yang diadakan guru MTs N 1 Kudus program pelatihan media pembelajaran multi media yang baru saja berjalan. Untuk program tahun ini, rencana ada pelatihan pembelajaran *digital* yang diadakan di MTs N 1 Kudus sendiri yang bekerja sama dengan lembaga dinas propinsi. Adanya rencana supervisi sebagai upaya pemberdayaan guru di MTs N 1 Kudus.

## 2) Pengadaan

Pengadaan merupakan penemuan calon karyawan dari luar untuk mengisi kekosongan

---

<sup>10</sup>Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005, 149-151.

jabatan yang berdasarkan pada uraian pekerjaan untuk mengisi pekerjaan yang kosong dengan persyaratan kualitas minimum seseorang bisa diterima supaya melaksanakan suatu jabatan dengan baik dan berkompeten.<sup>11</sup>

Proses pengadaan yang dilakukan oleh kepala MTs N 1 Kudus adalah adanya proses penarikan karyawan salah satunya adalah penentuan dasar yang menentukan calon karyawan ditetapkan terlebih dahulu untuk memasuki lamarannya sesuai dengan pekerjaan yang diminatinya melalui penentuan sumber, metode penarikan yang terbuka dengan memberikan info atau pengumuman melalui media massa bagi masyarakat. Kemudian menggunakan beberapa teknik seleksi melalui tes akademik, psikologis dan wawancara untuk memperkuat data-data yang lengkap.<sup>12</sup>

### 3) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menghasilkan sejumlah calon pegawai yang memiliki standar kualifikasi sesuai dengan ketentuan madrasah. Hal ini, menjadi kebutuhan lembaga untuk mengisi kekosongan jabatan dengan memenuhi standar kualifikasi yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan rekrutmen calon pelamar yang dilaksanakan di MTs N 1 Kudus dengan mengacu dan mengikuti prinsip Malayu SP Hasibuan tentang “apa”, “siapa”. “Apa” sendiri adalah menetapkan semua pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya. Untuk kata “siapa” memiliki makna memilih calon pelamar yang sesuai dengan pekerjaan yang tepat untuk dijembannya.<sup>13</sup>

Berikut beberapa tahapan dalam proses rekrutmen MTs N 1 Kudus yaitu:

---

<sup>11</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 57.

<sup>12</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>13</sup>Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010, 28.

- a. Menganalisis kebutuhan pekerjaan di sekolah
- b. Menginformasikan kepada masyarakat
- c. Menyampaikan kepada pelamar dan memanggilnya.
- d. Mengadakan seleksi dengan tes tertulis dan wawancara
- e. Pengumuman penerimaan.

Tenaga pendidik yang akan diterima harus mengikuti kebijakan lembaga. Salah satu hal yang terpenting dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu pernyataan dari calon pelamar terkait pekerjaan yang akan diembannya.<sup>14</sup>

Proses rekrutmen harus mengacu pada ketentuan dalam pemilihan kebutuhan guru mapel yang masih kosong, maka pihak sekolah harus mencari guru yang mapel yang masih kosong untuk mengisi kekosongan yang ada. Apabila tidak ada kekosongan pendidik maka akan diarahkan kepada tenaga kependidikan yang dibutuhkan.<sup>15</sup>

Pendidikan guru yang berasal dari lulusan akademik baik dan memiliki standar kualifikasi pengajaran dan kemampuan tinggi, maka akan mempengaruhi mutu pendidikan suatu lembaga. Kualitas pendidikan guru yang baik mempengaruhi mutu pendidikan, dan pengajaran yang diterima anak. Oleh karena itu, pemilihan sumber daya manusia harus sesuai dengan visi dan misi madrasah dalam membentuk pendidikan karakter peserta didiknya karena sangat mempengaruhi proses perkembangan anak dalam meniru dan meneladani guru.

Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan baru melalui tahapan yang berdasarkan ketentuan dan tergantung kebutuhan madrasah. Misal, jika ada kekosongan guru mapel agama Islam maka lebih dipentingkan menyeleksi guru

---

<sup>14</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>15</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

yang lulusan pendidikan agama Islam daripada pelamar yang lulusan pendidikan umum serta kebijakan MTs N 1 Kudus memiliki program tambahan tersendiri yang terkait dengan seleksi guru baru selain adanya kualifikasi, tes, juga adanya pelatihan 1 tahun untuk guru baru dalam menunjang keprofesioanal guru.<sup>16</sup>

4) Seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan karyawan baru dalam mendapatkan karyawan dengan standar kualifikasi sesuai untuk pekerjaan di dalam organisasi.<sup>17</sup> Dalam proses seleksi manajer harus mengetahui informasi mengenai latar belakang pelamar. Seleksi menjadi proses pemilihan karyawan dari calon pelamar yang sesuai persyaratan untuk menduduki suatu jabatan yang kosong dengan mengidentifikasi beberapa aspek yang menjadi tolok ukur penilaian dan karakteristik yang dimiliki karyawan untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan maksimal.

Seleksi yang dilakukan di MTs N 1 Kudus yaitu adanya tes sebelum pelamar diterima di suatu lembaga. Dalam pelaksanaan tes pihak madrasah mengacu pada pendapat Rowley dan Jackson terkait kerangka kerja sistematis untuk mencari sumber daya pegawai.<sup>18</sup> Berikut gambaran tes dalam proses seleksi.

**Tabel 4.7**  
**Jenis Tes Seleksi**  
**Menurut Rowley dan Jackson**

| No | Jenis Tes                | Penjelasan  |
|----|--------------------------|---|
| 1  | Tes pengetahuan          | Tes ini bertujuan untuk melihat kemampuan pengetahuan seseorang |
| 2  | Tes bakat atau kecakapan | Mengukur bakat seseorang  |

<sup>16</sup>Nur Hidayah, Guru Mapel Akidah Akhlak , *Wawancara*, 8 Maret 2021

<sup>17</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 60.

<sup>18</sup>Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 63-64.

|   |                      |   |
|---|----------------------|---|
| 3 | Tes Pencapaian       | Mengukur kemampuan seseorang  |
| 4 | Tes Kepribadian      | Untuk menyediakan profil kepribadian  |
| 5 | Tes preferensi kerja | Tes preferensi kerja ini merupakan tes untuk mengetahui pandangan pekerjaan seseorang dalam proses pemilihan pekerjaan. |

Tes psikologi yang mengenai minat, bakat, kepribadian, bakat, tes pengetahuan, wawancara, penampilan.<sup>19</sup> Jika pelamar sudah dipilih dan lolos seleksi di terima sebagai tenaga pendidik maka dikeluarkannya surat keterangan (SK) pertama setelah masa *training* kerja selama 1 bulan atau sesuai dengan kebijakan lembaga.<sup>20</sup>

Untuk pengelolaan tenaga pendidik di MTs N 1 Kudus yaitu dengan melampirkan persyaratan memiliki pengalaman dan professional yang sebagian sudah memiliki sertifikat pendidik, lulus dari pendidikan S1 bahkan S2.<sup>21</sup>

#### 5) Pengembangan

Proses pengembangan menjadi proses untuk mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan potensi pegawai terkait dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan.<sup>22</sup> Pengembangan guru dan karyawan di MTs N 1 Kudus diwujudkan dengan pelaksanaan program peningkatan profesi keguruan melalui organisasi profesi, seperti kompetensi PKG setiap tahun, penilaian kinerja guru dan karyawan, adanya supervisi. Dalam hal meningkatkan profesionalan seorang guru maka ada beberapa program yang harus diikuti, seperti: mengikuti *workshop*, *study banding*, seminar, pengayaan

<sup>19</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>20</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 2 Agustus 2021.

<sup>21</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>22</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*,105.

materi dan program-program lainnya yang menumbuhkan motivasi dan kreatifitasnya.<sup>23</sup>

Sedangkan pelatihan merupakan program untuk meningkatkan mutu guru sebagai upaya meningkatkan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan agar guru terus berkembang pola pemikirannya sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan teknologi. Hal yang menjadi penentu keefektifan pengajaran di suatu lembaga adalah pelaksanaan kegiatan belajar mengajar yang maksimal, saling berhubungan dengan tujuan lembaga yang diharapkan.<sup>24</sup>

Tujuan dari pelatihan yang diadakan adalah memberikan ketrampilan, pengalaman baru dalam ranah kinerja karyawan, memberikan pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan mengembangkan kepribadian dan karir serta menunjang keefektifan guru dalam proses pembelajaran untuk menjadi berkompeten.<sup>25</sup>

Hasil penelitian terkait pelatihan di MTs N 1 Kudus adalah mengadakan pelatihan di suatu lembaga dan di sekolah sendiri atau di luar lembaga sesuai dengan diklat baik dari tingkat kabupaten ataupun provinsi.<sup>26</sup> Hal tersebut sesuai dengan teorinya Hadari Nawawi bahwa pelatihan dilaksanakan di tempat kerja dan pelatihan dilaksanakan di luar tempat kerja.<sup>27</sup>

Ada beberapa program pelatihan guru di MTs N 1 Kudus terkait dengan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yaitu melalui:

a) MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Pengembangan keprofesional guru adalah proses peningkatan kompetensi pendidik untuk memberikan kebebasan

<sup>23</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik., *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>24</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 2 Agustus 2021.

<sup>25</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik., *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>26</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 2 Agustus 2021.

<sup>27</sup>Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 378-379.



pendidik untuk melakukan pertemuan atau musyawarah dengan guru mata pelajaran dalam meningkatkan kualitas akademik terkait proses pembelajaran. MTs N 1 Kudus mengikuti kegiatan MGMP yang mana menjadi salah satu wadah guru mata pelajaran yang secara kolekti dilaksanakan di lingkungan kota Kudus.<sup>28</sup>

MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) menjadi wadah pengembangan profesionalisme guru, menjadi sarana dalam meningkatkan kualitas kompetensi guru dengan berdiskusi dan menelaah terkait kendala yang dialami. Bahkan kegiatan MGMP menjadi organisasi nonstruktur yang bersifat mandiri dan rasa kekeluargaan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa semua guru memiliki kebebasan dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam pengembangan ke ranah yang baik. Pembelajaran yang maksimal akan mempengaruhi kualitas pengetahuan siswa dalam mengikuti proses pembelajaran secara maksimal. Kegiatan pertemuan atau musyawarah guru mata pelajaran mencakup tentang pembahasan terkait isi pembelajaran atau materi yang diajarkan, media yang digunakan, proses evaluasi, dan pembuatan soal-soal pelajaran serta pengeluaran rekomendasi yang disampaikan kementerian melalui direktur.

b) Seminar dan *Workshop*

Seminar merupakan mengirimkan beberapa guru dalam mengikuti seminar nasional dalam bidang studi yang mana materi seminar berhubungan dengan materi ajar pendidik bagi pembelajaran siswa yang

---

<sup>28</sup>Nur Hidayah, Guru Mapel Akidah Akhlak , *Wawancara*, 8 Maret 2021.

bertujuan meningkatkan proses pembelajaran.<sup>29</sup> Dalam peningkatan wawasan pengetahuan bisa mengadakan *study banding* di sekolah atau lembaga pendidikan yang lebih maju.

c) Pelatihan kurikulum 13

Pelatihan ini di hadiri oleh kementerian agama RI yang mana program ini diwajibkan untuk diikuti semua guru. Materi yang dijabarkan tentang standar kompetensi lulusan, pembahasan soal-soal materi ujian nasional dan ujian akhir madrasah.<sup>30</sup>

6) Pengawasan

Pengawasan merupakan hal yang menjadi faktor utama dalam suatu kegiatan agar proses bisa berjalan dengan baik maka kepala sekolah menyusun perencanaan pengawasan akademik. Pengawasan atau supervisi di MTs N 1 Kudus dilaksanakan satu bulan sekali, adanya rapat dinas tentang pembinaan yang mengacu pada dua hal yaitu pengawasan akademik dan pengelolaan. Kepala sekolah dalam melaksanakan pengawasan dengan pendekatan langsung yaitu berhadapan dengan guru dengan melihat secara langsung proses kegiatan.<sup>31</sup>

Proses pengawasan yang akan dilaksanakan kepala sekolah atau staf yang ditunjuk untuk membantu proses pengawasan, terlebih dahulu kepala sekolah menginformasikan atau pemberitahuan kepada karyawan sekolah. Untuk awal tahun pelajaran, adanya supervisi administrasi guru, perangkat pembelajaran guru dengan melihat apakah sudah sesuai dengan kebutuhan atau sebaliknya.<sup>32</sup>

Secara harian ada pengawasan kegiatan belajar mengajar didalam kelas yang dipantau

<sup>29</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 2 Agustus 2021.

<sup>30</sup>Nur Hidayah, Guru Mapel Akidah Akhlak, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>31</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

<sup>32</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

melalui kamera cctv berada disetiap ruangan, hal tersebut memberikan kemudahan kepala sekolah melihat dan mengawasi kondisi efektif tidaknya siswa ketika berada di kelas. Guru yang sudah mendapatkan SK (surat kerja) dari kepala sekolah atau petugas pembantu kepala sekolah maka setiap hari setelah proses pembelajaran guru harus melaporkan segala kegiatan apa yang dilakukan dikelas.<sup>33</sup>

Setiap hari guru harus membuat laporan kinerja pencapaian yang dilakukannya setelah proses pembelajaran, kemudian dikumpulkan kepada kepala sekolah. Sehingga, kepala sekolah bisa melihat perkembangan kinerja guru dengan maksimal dan tanpa adanya kekosongan jam pelajaran di kelas.<sup>34</sup>

Melalui kunjungan kelas maka dapat mengetahui problematika yang dihadapi pendidik atau tenaga kependidikan dan dapat memberikan dorongan kepada pendidik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Kegiatan pengawasan merupakan aspek manajemen lainnya dalam pelaksanaannya di MTs N 1 Kudus yang dipimpin secara langsung oleh pemimpin yang telah ditugaskan dan kepala sekolah yang didukung oleh laporan dari setiap kegiatan yang telah terlaksanakan secara lisan maupun tertulis”.<sup>35</sup>

Fungsi pengawasan sebagai pemantau seluruh kegiatan di sekolah disesuaikan dengan rencana yang diharapkan untuk meningkatkan kedisiplinan kegiatan sesuai dengan diterapkannya setiap kegiatan manajemen. Untuk berjalannya proses kegiatan, ada beberapa pengawasan yang akan diamati secara langsung oleh kepala sekolah atau guru untuk memastikan efektifnya dan

---

<sup>33</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 12 September 2021.

<sup>34</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 12 September 2021.

<sup>35</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Maret 2021.

maksimal kegiatan. Jika ada siswa atau guru yang tidak mengikuti kegiatan yang diadakan maka akan kepala sekolah dan guru yang ditugasi menjadi pengawas akan mengevaluasi untuk memperbaiki kebijakan baru untuk lebih efektif dan maksimal acara yang diadakan.

Sumber daya manusia berperan penting dan aktif dalam kegiatan lembaga atau organisasi yang menjadi penentu, perencana, pelaku dalam mewujudkan tujuan suatu lembaga. Tanpa ada keterlibatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berpengalaman, sarana dan prasarana yang memadai, maka tidak akan berjalan suatu kegiatan sesuai dengan apa yang diharapkan sekolah. Terkait dengan pengawasan yang diterapkan di MTs N 1 Kudus, kepala sekolah melaksanakan pengawasan secara langsung dan dibantu beberapa staf yang ditunjuk dalam menilai kinerja guru dan karyawan.<sup>36</sup>

Beberapa metode yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam proses pengawasan, yaitu:

a) Kunjungan kelas

Kunjungan kelas ini berkaitan proses KBM (kegiatan belajar mengajar) siswa secara langsung untuk melihat dan mengamati proses berjalannya kegiatan belajar di kelas. Tujuan dari kunjungan kelas melihat kemampuan profesional guru terhadap proses pembelajaran, melihat bagaimana tingkat kedisiplinan guru dan respon siswa dalam proses pembelajaran. Kegiatan supervisi atau pengawasan secara langsung dengan melihat kemampuan guru di kelas ketika mengajar siswa dan mengecek absensi, jurnal kelas untuk memastikan guru masuk kelas atau adanya pemberian tugas kepada siswa.

---

<sup>36</sup>Nur Hidayah, Guru Mapel Akidah Akhlak , *Wawancara*, 8 Juli 2021.

b) Musyawaroh dengan para pendidik dan tenaga kependidikan

Musyawaroh ini memberikan pembinaan, menyelesaikan permasalahan bagi guru yang memiliki masalah dari kepala sekolah sebagai manager yang mengayomi masyarakat sekolah. Kegiatan musyawaroh ini menciptakan pola interaksi positif semua warga madrasah, sehingga membentuk sistem sinergi patner kerja dan tidak mengurangi rasa keakraban dan rasa kekeluargaan.

Berdasarkan gambaran penjelasan yang dipaparkan penulis, proses pengawasan secara ketat dan maksimal akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengemban tanggung jawab yang di jabatinya serta mempengaruhi pola interaksi baik dilingkungan sekolah. dengan memberikan pengaruh yang besar terhadap maksimalnya pelaksanaan program pengawasan dengan mengacu prinsip ilmiah, objektif, humanis, kreatif.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah suatu upah atau imbal jasa atas pekerjaan yang dilakukannya berdasarkan kontribusi atau kinerja secara produktif.<sup>37</sup> Kegiatan ini menjadi tolok ukur kinerja pegawai yang ada di suatu lembaga yang diberikan kepada karyawan terhadap apa yang telah dilakukannya sesuai dengan jumlah dan kualitas pekerjaannya.

Kompensasi di MTs N 1 Kudus dalam pemberian gaji dan upah yang dilakukan satu bulan yang menjadi gaji pokok berdasarkan kinerja yang telah dilakukan dengan penyesuaian jumlah jam mengajar, kehadiran, THR, tugas lain dari luar mengajar dan tunjangan profesi. Kompensasi tidak langsung lainnya misalnya, dalam hal tunjangan, cuti, promosi jabatan atau

---

<sup>37</sup>Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 120.

pengembangan karir, pemberian fasilitas dan berbagai tunjangan tidak langsung lainnya.

Tunjangan merupakan suatu kompensasi tambahan yang di berikan oleh lembaga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. misalnya tunjangan hari raya, tunjangan pensiun dan lain-lainnya.<sup>38</sup> Pemberian kompensasi di MTs N 1 Kudus sesuai dengan teori Nawawi yaitu kompensasi dilakukan dengan pemberian langsung yang diberikan secara tetap dan diterima setiap bulan atau mingguan dalam bekerja.

#### 8) Evaluasi kinerja

Kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, berasal dari kata *to perform* yaitu menampilkan atau melaksanakan. Manajemen kinerja berfokus pada bagaimana mengelola kinerja sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja lembaga secara maksimal, mengetahui seberapa produktif individu-individu melakukan tanggung jawabnya.<sup>39</sup>

Kinerja merupakan kemampuan kerja seseorang yang diperlihatkan dalam memperoleh hasil kerja yang secara maksimal yang ditandai dengan peningkatan indikator seperti kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, komunikasi yang baik. Evaluasi kinerja menjadi proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang dalam suatu lembaga dengan standar kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan dan apa yang sedang dihadapi dan target apa yang harus dicapai.

Proses evaluasi yang dilakukan di MTs N 1 Kudus yaitu dengan sistem tahunan dalam setiap satu tahun sekali dengan kegiatan supervisi (kunjungan dari kelas ke kelas) oleh kepala

---

<sup>38</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 8 Juni 2021

<sup>39</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, 97-98.

sekolah dan tim yang ditunjuk oleh kepala sekolah sebagai wakil kepala sekolah.<sup>40</sup>

Penetapan standar dalam evaluasi kinerja MTs N 1 Kudus merujuk pada ketrampilan dalam mengajar guru dan karyawan, skala penilaian dan lembar observasi yang bertujuan dalam perbaikan prestasi kerja, pengembangan, memperbaiki kesalahan desain kerja, membantu menghadapi tantangan dari luar, sarana untuk konseling mengenai karir, meningkatkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan di MTs N 1 Kudus.<sup>41</sup>

Hal ini juga mengacu pada dasar teori dari Siagian yaitu metode evaluasi lapangan bahwa pihak penilai turun langsung ke lapangan untuk melakukan penilaian terhadap guru dan hasil penilaiannya disampaikan kepada pihak atasan dan guru yang dinilai.<sup>42</sup>

Proses evaluasi yang diterapkan di MTs N 1 Kudus dengan pola sebagai berikut

a) Evaluasi mingguan

Evaluasi ini dilaksanakan pada satu minggu sekali jika ada kasus mendadak yang harus diselesaikan secepatnya dan adanya rapat dadakan jika belum tuntas permasalahan yang dihadapi seperti: kasus pengaduan masyarakat kepada pihak madrasah terkait pelaksanaan program madrasah yang mengganggu kegiatan masyarakat, dan lokasi yang di dekat lingkungan madrasah, adanya guru yang kurang disiplin.

b) Evaluasi bulanan

Evaluasi yang dilakukan dalam satu bulan dengan mengkoordinasikan beberapa permasalahan, kendala yang dialami dalam satu bulan sehingga perlu dievaluasi dengan

---

<sup>40</sup>M. Taufik Hidayat, Kepala MTs N 1 Kudus, *Wawancara*, 12 Agustus 2021

<sup>41</sup>Nur Hidayah, Guru Mapel Akidah Akhlak, *Wawancara*, 8 Maret 2021

<sup>42</sup>Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18.

mengadakan rapat dengan pendidik maupun tenaga kependidikan.<sup>43</sup>

### C. Analisis dan Pembahasan

#### 1. Analisis Tentang Perencanaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dari perencana dan menghasilkan suatu rencana yang ditetapkan dengan tujuan, pedoman pelaksanaan. Sebagaimana dengan pendapat Malayu SP. Hasibuan bahwa rencana memiliki dua unsur yaitu tujuan dan pedoman atau sejumlah keputusan yang dijadikan pedoman untuk mencapai suatu tujuan.<sup>44</sup>

Beberapa hal yang menjadi faktor utama dalam pelaksanaan sumber daya manusia sebagaimana teori Veith Rival yaitu munculnya perencanaan sumber daya manusia memberikan keluasaan dalam misi dan fungsi, profesionalitas guru bertanggung jawab dalam visi misi dan tujuan dasar sekolah<sup>45</sup>

Mengenai prosedur perencanaan guru yang dilakukan di MTs N 1 Kudus adalah:

- a. Melihat pada kebutuhan guru dan tenaga kependidikan di MTs N 1 Kudus yang berhubungan dengan kemampuan, ketrampilan, sosialnya yang berkaitan dengan jumlah siswa. Jika jumlah siswa banyak maka kebutuhan akan guru akan diperbanyak pula untuk menyeimbangkan.
- b. Tidak mempermasalahkan penyedia calon pendidik dan tenaga kependidikan dari perguruan negeri ataupun swasta. Hal yang terpenting bisa memenuhi persyaratan dari ketentuan madrasah.

Manfaat dari perencanaan menurut Handoko yaitu:

---

<sup>43</sup>Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik., *Wawancara*, 12 September 2021.

<sup>44</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 35-36.

<sup>45</sup>Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2015, 101-102.



- a. Membantu memajemen untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan.
- b. Membantu dalam penyesuaian masalah-masalah
- c. Manajer memahami gambaran secara menyeluruh.
- d. Memudahkan dalam koordinasi diantara karyawan.<sup>46</sup>

Perencanaan yang dilakukan di MTs N 1 Kudus mengacu pada pendapat Handoko yaitu pemilihan tujuan lembaga dalam penentuan kebijakan, proyek, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang memberikan kejelasan arah bagi setiap kegiatan dan maksimalnya kegiatan yang dilaksanakan.<sup>47</sup>

Analisis proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs N 1 Kudus berjalan dengan baik yang proses awalnya dengan mengadakan rapat guru yang dilakukan sebelumnya dengan merencanakan analisis kebutuhan yang jelas yang menjadi syarat utama dalam pelaksanaan proses pendidikan secara maksimal dan efektif.

Ada dua pola rekrutmen di MTs N 1 Kudus yaitu pertama, rekrutmen tanaga tetap (PNS) yang dilaksanakan oleh pemerintah atau BKD (Badan Kepegawaian Daerah) bersama Dinas Pendidikan dan kebudayaan. Kedua, rekrutmen tanaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen madrasah.

Proses perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti konsep analisis yang menjadi kerangka berfikir dalam penelaah terhadap aspek organisasi. Analisis pekerjaan sendiri adalah mengumpulkan semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam satu lembaga organisasi.

Dalam perencanaan guru harus mempertimbangkan jumlah siswa, apabila sudah memenuhi tanpa ada kekurangan guru.Salah satu persyaratan yaitu lulusan perguruan tinggi, sarjana

---

<sup>46</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 26.

<sup>47</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 25.

yang berkompeten dalam bidangnya yang memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan pihak lembaga.

Dalam teori Marihot Tua Efendi adanya penggunaan metode terbuka untuk sumber eksternal dengan pihak lembaga mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, disebarkan secara lisan, media elektronik ataupun lainnya yang memberikan kesempatan kepada orang lain untuk berpartisipasi dan berkesempatan untuk mengajukan lamaran seperti halnya yang dilakukan pihak MTs N 1 Kudus mengacu pada teori tersebut dan direalisasikan dilingkungan sekolah.

Inti dari perencanaan adalah proses pembuatan keputusan dengan mengenali dan menentukan suatu permasalahan, menganalisis kesulitan, menetapkan kinerja pemecahannya, mengembangkan rencana, mengajukan tindakan. Dari hasil keputusan maka kebijakan perencanaan program dan diimplimentasikan, kemudian dievaluasi untuk mengukur keberhasilan dan menjadi tolok ukur perencanaan berikutnya.

## **2. Analisis Tentang Pengorganisasian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs N 1 Kudus**

Pengorganisasian sumber daya manusia merupakan proses untuk merancang struktur formal, pengelompokan, pembagian tugas pekerjaan kepada anggota organisasi. Kegiatan ini diartikan sebagai tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.<sup>48</sup>

Fungsi pengorganisasian tersendiri adalah pengelompokan kegiatan yang dimasukkan pada unit-unit kegiatan untuk dilaksanakan sesuai rencana dan menjalin hubungan antara pemimpin dengan anggota di dalam setiap unit kegiatan.<sup>49</sup> Dalam pengorganisasian

---

<sup>48</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*,30.

<sup>49</sup>Nurul Ulfahtin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2020, 22.

sebelumnya merancang struktur organisasi yang menjadi sistem kerja terhadap tugas, sistem pelaporan yang menghubungkan pekerjaan individu dan kelompok dengan mengalokasikan pekerjaan melalui sebuah koordinasi dari hasil kinerja yang dapat digambarkan ke dalam struktur atau bagan organisasi.

Struktur organisasi yang telah dibuat, masing-masing organisasi dalam struktur memiliki tugas dan kewenangan yang berbeda satu sama lain namun masih memiliki keterkaitan dan mendukung satu sama lain dalam mewujudkan apa yang diharapkan lembaga. Dalam suatu organisasi, seorang kepala madrasah mampu untuk menggerakkan bawahannya dengan memotivasi, membimbing, komunikasi yang baik satu dengan lainnya untuk melakukan tugas secara maksimal dengan melalui kerja sama, kekompakan, tanggung jawab, semangat satu tujuan organisasi yang menjadi kunci melakukan peningkatan mutu pendidikan.

### **3. Analisis Tentang Pelaksanaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs N 1 Kudus**

Setelah mengadakan rapat, menyusun rencana, mengorganisasikan setiap karyawan maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan program yang telah direncanakan. Pelaksanaan dalam manajemen sumber daya manusia lebih mengacu pada analisis kebutuhan kegiatan lembaga seperti analisis kebutuhan guru yang mengalami pengurangan kemudian melakukan rekrutmen dengan membagikan info atau brosur kepada masyarakat melalui *web*, *whatsapp* grup dan lainnya.

Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MTs N 1 Kudus adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melaksanakan tugas yang telah diberikannya sesuai pengorganisasian sebelumnya pada setiap pembagian bidang yang diembannya. Ada dua tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, yaitu tugas utama dan tugas tambahan.

Untuk tugas utama yaitu tugas yang menjadi prioritas awal di sekolah, misal guru sebagai pengajar

bagi siswa, sedangkan tugas tambahan dengan diberikan tugas menjadi wakil kepala sekolah, menjadi koordinasi bidang keagamaan, atau menjadi kepala perpustakaan dan lainnya.

Untuk ukuran kepuasan pelanggan yang berupa perkembangan fisik yang ditandai dengan pendapatan imbalan finansial dan kesejahteraan hidup dan perkembangan psikis adanya kesempatan pendidik dan tenaga kependidikan untuk belajar mengembangkan kemampuan, bakat, kreativitas dengan memperoleh kepuasan dari kondisi dan budaya yang dikembangkan madrasah.

Dari penjelasan diatas bisa diuraikan bahwa manajemen peningkatan mutu menggunakan manajemen berbasis sekolah yaitu model manajemen yang memberikan otonomi besar kepada sekolah dan pengambilan keputusan secara langsung dan partisipatif semua warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan, orang tua, dan masyarakat).<sup>50</sup>

#### **4. Analisis Tentang Rekrutmen, Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs N 1 Kudus**

Rekrutmen merupakan proses menghasilkan pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebijakan lembaga untuk mengisi kekurangan tenaga kerja.<sup>51</sup> Proses rekrutmen secara umum memiliki tahapan seperti: a) Mengidentifikasi jabatan yang kosong, b) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, c) Memilih calon yang tepat, d) Memilih metode yang tepat, e) Memanggil calon yang telah dipilih, f) Menyeleksi karyawan baru, f) Membuat penawaran kerja, h) Mulai bekerja.

Terkait dengan proses rekrutmen di MTs N 1 Kudus, dalam observasi yang dilakukan oleh peneliti menganggap bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sudah baik yang sesuai dengan tahapan yang

---

<sup>50</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan (Untuk Guru dan Kepala Sekolah)*, 36.

<sup>51</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 57.

telah ditetapkan. Rekrutmen merupakan proses pencarian guru dalam menyiapkan tenaga guru sebagai langkah awal proses menjalankan tugasnya sebagai calon guru. Proses mendapatkan calon guru yang berkualitas, bermutu, dan berprofesional yang sesuai dengan pemenuhan kualifikasi kebijakan madrasah.

Rekrutmen guru dan tenaga kependidikan di MTs N 1 Kudus dilakukan secara terbuka yang sesuai dengan kebutuhan. Proses rekrutmen menggunakan beberapa metode yaitu:

- a. Mengusulkan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dan dilakukan rekrutmen nasional bersama MTs N 1 Kudus
- b. Rekrutmen dilakukan hanya aspek kebutuhan guru
- c. Penyeleksian dilakukan oleh pihak MTs N 1 Kudus.

Dalam proses rekrutmen guru dan tenaga kependidikan di MTs N 1 Kudus mengikuti beberapa seleksi seperti segi kepribadian, pemahaman ilmu agama, integritas, proses administrasi, dan tes. Untuk tenaga kependidikan harus disesuaikan dengan keahlian seperti kemampuan ilmu teknologi, kompetensi ilmu teknologi, dan kesehatan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional. Guru pada jenjang SMP atau MTs yang memiliki ijazah minimal lulusan diploma empat (D-V) dan sarjana (S-1).<sup>52</sup>

Sebagaimana peraturan diatas, MTs N 1 Kudus mengacu standar pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki kriteria pendidikan, kelayakan fisik, memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1), latar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan

---

<sup>52</sup>Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 243.

yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan, sertifikasi profesi guru yang dibuktikan dengan ijazah atau sertifikat keahlian.

Analisisnya bahwa memaksakan suatu kegiatan dengan tetap menerima pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi kebijakan dari madrasah, maka dikhawatirkan akan berdampak pada penurunan kualitas mutu pendidikan. Jika manajemen madrasah itu baik, maka akan memberikan penilaian yang positif dari masyarakat yang dapat dilihat pada tolok ukur kinerja pendidik dari *output* peserta didik yang dihasilkan.

#### **5. Analisis Tentang Pengembangan Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs N 1 Kudus**

Pengembangan sumber daya manusia menurut Mariot Tua Efandi mengemukakan bahwa pengembangan dan latihan menjadi faktor utama dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan guru<sup>53</sup> Tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan kinerja dengan mengikuti perkembangan zaman serta memberikan wawasan keilmuan yang luas untuk di masa depan.<sup>54</sup>

Terkait dengan pengembangan guru di MTs N 1 Kudus ada tahapan dalam pelaksanaannya yang meliputi:

- a. Menganalisis kebutuhan
- b. Mengidentifikasi kemampuan pegawai
- c. Menganalisis pegawai dengan menyesuaikan kualifikasi
- d. Pengumpulan sasaran, kegiatan dan media. Keabsahan
- e. Memperkenalkan pelatihan dihadapan audiens
- f. Implementasi
- g. Mendorong keberhasilan lokal karya

---

<sup>53</sup>Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 106.

<sup>54</sup>Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 108.

#### h. Penilaian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di MTs N 1 Kudus, peneliti berpendapat bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sudah berjalan dengan baik dengan menggunakan strategi seperti penilaian kebutuhan mengajar, pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan program madrasah terkait kebutuhan pengembangan seperti mengikuti seminar, MGMP, diklat, *workshop* dan program lainnya yang menunjang perkembangan keprofesionalan guru MTs N 1 Kudus.

Program MGMP adalah meningkatkan kemampuan guru dan meningkatkan keprofesionalan guru melalui MGMP menjadi sarana komunikasi antara guru-guru untuk mengembangkan inovasi, kreativitasnya, dapat bertukar pengalaman antar sesama guru. Tujuan guru mengikuti diklat, seminar supaya menjadi pribadi yang produktif, tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Tujuan pengembangan di MTs N 1 Kudus adalah:

##### a. Produktifitas kerja

Adanya peningkatan, kualitas, dan kuantitas produksi yang lebih baik.

##### b. Efisiensi

Meningkatkan efisiensi kebutuhan sumber daya manusia.

##### c. Program pelayanan

Meningkatkan sistem pelayanan yang baik dan menjadi daya tarik tersendiri.

##### d. Moral

Dengan pengembangan, keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaannya yang dilakukan secara profesional.

##### e. Karir

Pengembangan karir disini berkaitan dengan ketrampilan, dan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam pengembangan SDM ini menjadi kunci menuju keberhasilan yang mana diperlukan orang-orang yang mampu merubah dirinya untuk proses pengembangan diri dengan lingkungan kerja yang

supportif sebagai cara dalam meningkatkan komitmen kerja. Indikator keberhasilan suatu pengembangan dapat diukur melalui:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Tingkat kedisiplinan karyawan
- 3) penilaian kehadiran kerja
- 4) Penggunaan sarana dan prasarana
- 5) Tolok ukur kecelakaan karyawan
- 6) Upah insentif yang diberikan
- 7) Sikap keprofesionalan seorang manager
- 8) Sikap mengambil keputusan dari manager<sup>55</sup>

#### 6. Analisis Tentang Kompensasi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTs N 1 Kudus

Bagi masyarakat umum khususnya karyawan menganggap bahwa kompensasi menjadi hal penting bagi kehidupan karena menjadi cerminan tolok ukur nilai karya seseorang. Tolok ukur balas jasa yang secara kinerja menjadi penentu dalam pekerjaan seseorang

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah pendapatan pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk lebih baik yang berbentuk barang atau lainnya dilakukan secara langsung maupun tidak.<sup>56</sup> Sistem balas jasa menjadi motivasi untuk mencapai tujuan lembaga yang mengenai tingkat upah, sistem pembayaran, dan memberikan kenyamanan bagi pekerja dari apa yang diperolehnya.

Tujuan kompensasi yang dilakukan di MTs N 1 Kudus mengacu pada tujuan yang dikemukakan oleh Martono yaitu:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi karyawan
- b. Mendorong karyawan untuk semangat bekerja
- c. Adanya keadilan
- d. Menunjukkan kemajuan<sup>57</sup>

<sup>55</sup>Masram, Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 114.

<sup>56</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 84.

<sup>57</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 85.



Kompensasi yang dilakukan MTs N 1 Kudus dari hasil penelitian, peneliti berpendapat bahwa sistem kompensasi sudah berjalan dengan maksimal. Adapun untuk kompensasi yang diberikan di MTs N 1 Kudus yaitu dalam kurun satu bulan. Bentuk balas jasa yang dilakukan kepala sekolah bagi guru yang mendapatkan prestasi dalam mengikuti suatu ajang perlombaan. Kompensasi yang berbentuk uang berupa gaji dan tunjangan yang secara tunai. Sedangkan kompensasi yang berbentuk materil berupa imbalan berupa kendaraan inventaris, saluran telepon.

Beberapa bentuk kompensasi yang ada di MTs N 1 Kudus yaitu:

1) Berbentuk gaji

Model gaji yang diberikan di MTs N 1 Kudus dilaksanakan secara permingguan, dua minggu, atau satu bulan yang mencakup gaji pokok berdasarkan kinerjanya. Model insetif ini adalah komponen yang menjadi pokok terpenting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2) Kompensasi pelengkap

Kompensasi ini merupakan suatu kompensasi yang bentuknya tidak langsung dan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja seperti dalam mengantarkan siswa untuk mengikuti perlombaan yang mendapatkan penghargaan bagi siswa dan guru seperti penghargaan sertifikat, *digitalisasi*, kesempatan untuk mengikuti pelatihan.

3) Jaminan rasa aman karyawan

Jaminan ini meliputi pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi.

4) Gaji dan upah yang dibayar pada saat pegawai tidak bekerja atau pada saat cuti tidak di ambil maka bisa dig anti dengan uang.

5) Program pelayanan

Program ini adalah berlangganan surat kabar, majalah, sarana olahraga, perayaan hari raya, dan progam sosial lainnya.

6) Kompensasi karier yang berupa rasa aman ditempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan

pengembangan profesi, dan kesempatan mengikuti pelatihan.

Adanya beberapa faktor dalam menentukan sistem kompensasi yang adil yaitu:

- 1) Keadilan karyawan yang menjadi perbandingan besar gaji antara karyawan yang mengerjakan tugas yang sama dalam klasifikasi pekerjaan.
- 2) Keadilan *eksternal* yang menjadi standar perbandingan gaji karyawan dengan tarif yang berlaku di bursa tenaga kerja untuk posisi karyawan.
- 3) Keadilan *internal*, standar yang mengharuskan manajemen untuk menetapkan gaji pekerjaan di dalam organisasi.<sup>58</sup>

Untuk penentuan besarnya kompensasi yang akan diberikan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu:

- 1) Nilai pekerjaan

Hal ini menjadi penentu besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan dengan melakukan analisis jabatan yang berhubungan dengan keahlian yang diinginkan dan melakukan survey pekerjaan yang menjadi dasar penentu nilai pekerjaan.

- 2) Sistem kompensasi

Adanya sistem prestasi kerja yang berhubungan dengan besarnya upah prestasi kerja karyawan, adanya sistem waktu yang dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, bulan, dan lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan. Adanya sistem kontrak yang dilampirkan mengenai konsekuensi pekerjaan bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan kontrak perjanjian.

Dari penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa langkah-langkah dalam penentuan upah atau gaji terhadap pegawai sudah sesuai dengan kebijakan madrasah dan sesuai prinsip ajaran Islam,

---

<sup>58</sup>Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, 89.

bahwasanya Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja bahkan menjadikan suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga Allah membalas apa yang telah dikerjakannya.

Untuk pemberian kompensasi terhadap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan tingkat kebutuhan.

#### **7. Analisis Tentang Pengawasan di MTs N 1 Kudus**

Kegiatan pengawasan mendorong pengembangan yang lebih baik dengan melalui monitoring untuk mengetahui penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia dari awal proses penyelenggaraannya. Inti dari proses pengawasan adalah mencegah dari hal-hal yang tidak sesuai dengan kebijakan sekolah. Ada beberapa hal yang menjadi cara pengawasan di MTs N 1 Kudus melalui:

##### **a. Melakukan pengawasan perangkat pembelajaran**

Pengawasan yang dimaksud adalah proses pembimbingan para guru dan personil lainnya dalam menangani proses mengajar terkait dengan seluruh perangkat pembelajaran untuk menjadi lebih maksimal dengan dilengkapi sarana prasarana pembelajaran.

##### **b. Kunjungan kelas**

Teknik ini untuk mengetahui tentang karakter dan ciri khas seorang guru dalam belajar mengajar dengan tujuan pengamatan kepada para guru saat menjalankan tugasnya.

##### **c. Pemantauan melalui kamera CCTV yang berada di ruang kepala sekolah**

Dengan cara memantau segala kegiatan yang dilingkungan sekolah, memasang setiap ruangan dengan kamera cctv untuk memantau segala aktivitas di sekolah dengan melihat apa ada hal yang kurang baik atau ada hal yang melanggar aturan sekolah.

Terkait dengan penerapan kamera cctv di setiap ruangan, para guru berpendapat bahwa dengan adanya cctv akan memberikan motivasi, semangat bagi guru untuk lebih baik dalam mengajar di setiap harinya

karena memberikan efek yang baik bagi diri guru untuk lebih mengembangkan lagi model pembelajaran apa yang lebih efektif dan mudah dipahami oleh siswa. Dengan model pengawasan tersebut guru bisa melakukan tugasnya secara optimal, lebih profesional dan kepala sekolah bisa mengontrol perkembangan para guru.<sup>59</sup>

Analisis terkait pengawasan di MTs N 1 Kudus dapat diambil kesimpulan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah sangat diperketat dengan adanya pemberian cctv di setiap kelas atau setiap ruangan untuk mengetahui kondisi lingkungan sekolah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kebijakan madrasah. Dengan adanya pengawasan, diharapkan memperoleh hasil yang dicapai dengan maksimal dan meminimalisir masalah yang terjadi.

#### **8. Analisis Tentang Evaluasi di MTs N 1 Kudus**

Evaluasi merupakan alat untuk mengukur tingkat produktivitas setiap karyawan atau disamakan dengan menetapkan nilai, kualitas, suatu objek, dan mengukur sejauh mana tujuan program telah tercapai.<sup>60</sup> Salah satu bentuk evaluasi yang diterapkan di MTs N 1 Kudus dalam proses evaluasi sumber daya manusia adalah mengecek kelengkapan perangkat pembelajaran dengan mengumpulkan laporan, silabus sebelum memulai pelajaran baru, melihat absensi, jurnal mengajar yang dilakukan setiap semester kemudian dilanjutkan dengan proses evaluasi sebelum akhir tahun. Sehingga bisa melihat hasil yang dicapai maksimal atau tidak.

Evaluasi manajemen peningkatan mutu khususnya berbasis sekolah meliputi semua komponen penyelenggaraan pendidikan di madrasah yaitu evaluasi

---

<sup>59</sup> Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, Wawancara, 26 November 2021.

<sup>60</sup>Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, 149.

hasil belajar siswa dan evaluasi program sekolah atau kinerja sekolah.<sup>61</sup>

Sebagai seorang guru harus melaksanakan aturan yang berlaku pada profesi yang dijabatnya, maka diperlukan penilaian kinerja guru (PK Guru) untuk menjamin proses pembelajaran yang berkualitas. Penilaian kinerja guru menjadi sistem evaluasi pendidikan pada aspek pengelolaan guru yang professional yang menjadi penentu kualitas layanan profesi yang bermutu.

Penilaian kinerja sebagai perbaikan mutu pendidikan dan penilaian hasil kerja nyata dengan ketentuan yang dihasilkan setiap pegawai. Hal ini menjadi bahan evaluasi di masa depan supaya lebih baik. Hasil dari penilaian kinerja guru dapat menyusun profil kinerja guru sebagai input dalam penyusunan program pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk menjamin guru dalam melaksanakan pekerjaannya secara professional, menjamin kualitas layanan pendidikan yang diberikan guru. Penilaian ini dilaksanakan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah atau guru senior yang ditunjuk kepala sekolah dengan ketentuan guru tersebut telah mengikuti pelatihan penilaian dan sudah memiliki sertifikat.

## **9. Analisis Tentang Pelaksanaan Mutu Pendidikan di MTs N 1 Kudus**

Pelaksanaan merupakan suatu kegiatan untuk merealisasikan atau melaksanakan rencana menjadikan tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Manajemen mutu harus saling berhubungan antara program dan tindakan, sehingga pelaksanaan bisa mencapai tujuan pendidikan yang maksimal dan efektif.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan (Untuk Guru dan Kepala Sekolah)*, 75.

<sup>62</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan (Untuk Guru dan Kepala Sekolah)*, 16-17.

Kualitas sumber daya manusia menjadi peran penting dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus untuk kemajuan lembaga pendidikan. Hal tersebut menjadi pengaruh terhadap efektifitas peran, fungsi, dan tujuan lembaga untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia melalui rangkaian program dan berbagai kegiatan dalam meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang diwujudkan dengan kepuasan pelanggan.

Internal sekolah meliputi guru dan pegawai MTs N 1 Kudus yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang berbentuk perkembangan fisik yang ditandaai dengan mendapatkan imbalan financial dan kesejahteraan hidup dan perkembangan psikis adanya kesempatan untuk belajar terus mengembangkan kemampuan, bakat, kreativitas, mendapatkan kepuasan dari suasana dan budaya yang dikembangkan sekolah.

Dalam melaksanakan rencana peningkatan mutu pendidikan terkait proses pembelajaran, pihak sekolah memiliki kebijakan belajar tuntas yang intinya bahwa peserta didik menguasai materi pelajaran secara menyeluruh, bertahap sebelum melanjutkan ke materi pembelajaran selanjutnya.<sup>63</sup>

Analisis pelaksanaan program meningkatkan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus adalah dengan diadakannya program untuk pelatihan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pelatihan, *workshop*, orientasi, seminar yang dilaksanakan oleh dinas kementerian agama atau lembaga lain. Kemudian pihak kepala madrasah memberikan arahan dan bimbingan dalam setiap pertemuan, melakukan monitoring, evaluasi terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

---

<sup>63</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Mutu Pendidikan (Untuk Guru dan Kepala Sekolah)*, 60.

## 10. Analisis Tentang Implimentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTs N 1 Kudus

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah pada lingkup karyawan, pegawai, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>64</sup>

Untuk menjadi professional, sumber daya manusia pendidikan harus melakukan suatu upaya untuk pengembangan secara terus menerus dan harus mempunyai tiga karakteristik seperti pelatihan khusus melalui pendidikan formal, pengakuan publik terhadap otonomi komunitas praktisi untuk standar pelaksana profesi, dan komitmen dalam memberikan layanan publik. SDM pendidikan merupakan sumber *input* dalam lingkup dunia pendidikan yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan<sup>65</sup>

Terkait dengan standar mutu yang dilakukan di MTs N 1 Kudus yaitu:

### a. Standar isi

Standar ini meliputi K1 (kompetensi inti) dan KD (kompetensi dasar) baik mapel umum (DIKNAS) maupun agama (Kementerian Agama) dan termasuk pada muatan lokal di MTs N 1 Kudus. Dalam bentuk pengorganisasian kurikulum yang diterapkan di madrasah harus meliputi kurikulum yang disajikan sebagai bahan pelajaran dalam berbagai mata pelajaran harus terpisah satu sama lain, kurikulum yang berkolerasi dengan mata pelajaran lain yang saling memiliki hubungan. Kemudian kurikulum yang menyajikan bahan pelajaran dalam bentuk keseluruhan yang bisa selaras dengan lingkungan hidupnya. Dan memberikan pelajaran yang umum yang perlu

<sup>64</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 1.

<sup>65</sup>Nurul Ulfiatin, Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*,10.

diketahui oleh siswa terlepas dari pekerjaan yang akan dilakukan kelak dalam masyarakat.

b. Standar Proses

Standar ini meliputi pada standar metode pembelajaran yaitu pembuatan RPP, silabus, penyusunan pelaksanaan pembelajaran. Untuk MTs N 1 Kudus ini menggunakan pembelajaran saintifik atau menerapkan sesuai dengan struktur kurikulum, adanya rambu-rambu guru mengajar, perencanaan program semester atau tahunan.

c. Standar kompetensi

Standar ini mengacu pada lulusan siswa yang dibekali pencapaian siswa yang banyak dan bisa diterima di sekolah yang terfavorit setelah mengikuti program pembelajaran dengan melihat kompetensi lulusan, sikap, dan acuan yang harus dicapai.<sup>66</sup>

d. Standar pengelolaan

Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, pengembangan manajemen, bertujuan untuk mengembangkan madrasah. Setiap guru harus memahami nilai-nilai, berperilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku, harus memiliki kualifikasi akademik, harus lulusan S1, memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Standar ini terkait tentang pengaturan atau pembagian tugas tambahan bagi guru dengan melihat *job diskripsi* yang telah ditentukan seperti menjadi wali kelas. Untuk non guru bisa menjadi bagian tata usaha, kesiswaan, dan sarana prasarana.

Pengelolaan ini madrasah memiliki dokumen yaitu RKM (Rencana Kerja Madrasah) yang

---

<sup>66</sup> Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 26 November 2021.



meliputi evaluasi madrasah, RKAM (Rencana Kerja Anggaran Madrasah).<sup>67</sup>

e. Pengelolaan sarana dan prasarana

Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan menjadi proses kerja sama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efektif. Sarana pendidikan berkaitan dengan semua perangkat, peralatan, bahan, perabot yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar.

Sedangkan prasarana pendidikan berkaitan dengan semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah, seperti ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kantor sekolah, UKS, ruang OSIS, tempat parkir dan lain sebagainya.

Untuk MTs N 1 Kudus ini sudah memenuhi standar sarana dan prasarana yang baik yang telah terpenuhinya khususnya ruang laboratorium, gedung *boarding school*, ruang kreasi, ruang studio yang menjadi keunggulan prasarana di madrasah ini.<sup>68</sup>

f. Standar pembiayaan

Pengelolaan biaya pendidikan merupakan pengurusan dan pertanggung jawaban dalam menggunakan keuangan, baik pemerintah pusat maupun daerah. Pedoman penggunaan pembiayaan seperti bantuan dari dana BOS (Bantuan Operasi Sekolah) yang akan digunakan apa saja untuk kegiatan madrasah, kemudian kegiatan-kegiatan apa yang akan menggunakan dana madrasah atau dana komite yang tidak mengikat pedoman penggunaannya. Kepala sekolah bersama staf sekolah diharapkan dapat menyusun prioritas penggunaan dana permata anggaran secara cermat.

---

<sup>67</sup> Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 26 November 2021.

<sup>68</sup> Rakhmad Basuki, WAKABID Akademik, *Wawancara*, 26 November 2021.

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus bisa diuraikan sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan menjadi proses pertama terkait dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai apa yang diharapkan lembaga.<sup>69</sup> Rencana yang mengacu pada visi, misi, tujuan madrasah, memiliki kebijakan bagi pendidik dan tenaga kependidikan berkualifikasi akademik minimal S1.

Perencanaan terkait pengelolaan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus menjadi proses pertama rencana tujuan sekolah yang sebelumnya mengadakan rapat semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dengan mengacu pada visi dan misi MTs N 1 Kudus yang didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Hal terpenting dalam perencanaan terkait kondisi di lapangan adalah gerakan dan kedisiplinan karena mempengaruhi keberhasilan penyusunan suatu program kerja, dan kompetensi siswa yang dibutuhkan serta meningkatkan pengalaman belajar.

Terkait proses perencanaan mutu pendidikan, maka harus diketahui secara jelas tujuan madrasah karena akan mengetahui semua kegiatan yang akan dilaksanakan. Kemampuan dalam mengola dan merencanakan semua kegiatan madrasah harus memiliki tujuan untuk masa depan dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- a) Perencanaan mengacu pada masa depan
- b) Pola pemikiran yang matang dalam merencanakan sesuatu yang bersumber dari hasil eksplorasi terhadap program sebelumnya
- c) Partisipasi dari orang-orang yang terlibat dalam pengelolaan pendidikan.
- d) Perencanaan dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan pendidikan.

---

<sup>69</sup>Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, 36.

Mengenai perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru dengan perencanaan yang berisi latar belakang perekrutan, syarat-syarat yang dipenuhi calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan madrasah. Sehingga pelaksanaan tersebut efektif sebagai upaya awal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

Peningkatan mutu pendidikan dengan meningkatkan mutu sumber daya manusianya dan kompetensinya dengan memenuhi standar kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan yang ditentukan di MTs N 1 Kudus yaitu pemenuhan standar lulusan akademik minimal D-V atau diploma empat dan sarjana (S-1) dan memenuhi standar kompetensi sebagai agen pembelajaran.

## 2) Pengorganisasian

Proses pengorganisasian MTs N 1 Kudus dibentuk struktur organisasi sekolah, masing-masing komponen dibagi dan memiliki tugas serta tanggung jawabnya. Suatu organisasi memiliki masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan dan membentuk budaya yang baik, berkualitas dengan mengikuti peraturan, berakhlakul karimah, menjunjung tinggi nilai-nilai agama islam khususnya dalam tatakrama yang baik.

Pengorganisasian merupakan seluruh proses pengelompokan masing-masing orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang. Sehingga menciptakan satu kesatuan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Pengorganisasian yang ditandai dengan adanya pembagian tugas antar guru dalam organisasi tersebut seperti dalam alokasi jam, sosialisasi dan pembagian tugas guru. Kegiatan sosialisasi dalam pengorganisasian di MTs N 1 Kudus sudah berjalan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Kegiatan pengorganisasian ini mencakup struktur tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu lembaga. Dengan proses

pengorganisasian maka memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas dengan baik sesuai dengan apayang diharapkan. Pembagian struktur ini merupakan pembagian kinerja setiap pegawai yang dilakukan secara menyeluruh.

Proses kegiatan keagamaan yang diselenggarakan oleh madrasah untuk menunjang karakter siswa yang berbasis islami, pihak guru juga ikut berpartisipasi dalam mengikuti kegiatan keagamaan dalam melancarkan proses acara. Kebijakan yang ditentukan oleh pemerintah tahun ini sangat mempengaruhi segala kegiatan di MTs N 1 Kudus dalam meningkatkan mutu pendidikan.

### 3) Pelaksanaan

Pelaksanaan yang dilakukan setelah merencanakan program apa saja yang menjadi faktor utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang diwujudkan dengan melakukan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Mengenai pengembangan kompetensi pendidik di MTs N 1 Kudus melalui kegiatan pelatihan-pelatihan kurikulum 2013, pelatihan IT, MGMP, diklat, *workshop*, seminar, dan lainnya sudah terlaksana dengan baik. Hal ini menjadi upaya dalam peningkatan mutu pendidik, dengan adanya pelatihan memberikan kemudahan bagi guru untuk menguasai teknologi yang berkembang, mampu menggunakan media pembelajaran dengan maksimal untuk tercapainya tujuan madrasah.

Sedangkan pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus sebagaimana perencanaan program yang telah ditetapkan yang ditandai dengan pelaksanaan program keagamaan seperti penerapan budaya *religijs* seperti tadarus al-qur'an, kegiatan istiqosah yang dilakukan secara *online* yang dikarenakan adanya kebijakan pembelajaran secara *online* selama 2 tahun ini. Oleh karena itu, pihak madrasah memiliki metode dan strategi lainnya untuk tetap menjalankan program

penanaman keagamaan untuk meningkatkan mutu madrasah.

Hal ini berdasarkan rencana yang telah disusun sebelumnya dalam meningkatkan mutu pendidikan kelanjutan. Pelaksanaan yang telah direncanakan diimplementasikan secara nyata di lapangan yang sesuai dengan tujuan madrasah dan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Namun, adanya PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) 2 tahun ini kurang maksimal. Sebagaimana yang diakui oleh kepala madrasah, waka kurikulum, dan guru berpendapat bahwa adanya kebijakan PPKM pemerintah menganjurkan untuk melakukan pembelajaran daring yang mana tidak diperbolehkan tatap muka dengan siswa, sehingga program yang ditetapkan mengalami perubahan yang sangat signifikan dari tahun sebelumnya.

Kemudian terkait sumber daya manusia sebagai pengelola sekolah yaitu kepala sekolah memiliki peran penting dalam memimpin, membina tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Untuk mencapai kualitas atau mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus, maka pihak sekolah harus ada dukungan dari komponen utama yang meliputi peralatan, material, sumber daya manusianya, lingkungan, dan prosedur dengan mengembangkan SDM, sarana dan prasarana, pengembangan institusi, proses kerja, suasana yang kondusif, dan mutu yang baik.

Untuk standar sarana dan prasarana MTs N 1 Kudus adalah segala media dilakukan dengan menghimpun donator-donatur dari masyarakat, alumni, dan bantuan pemerintah. Adanya fasilitas dari madrasah seperti *wifi*, buku pegangan pendidik sebagai upaya peningkatkan kualitas mutu pendidik dan terus terinovasi. Terkait dengan kesiswaan proses kegiatan harus adanya keikutsertaan, partisipasi guru untuk memimpin dan menunjang

berjalannya acara secara maksimal. Oleh karena itu, antara guru dan siswa harus korelasi dalam memaksimalkan proses kegiatan sehingga menjadi keunggulan tersendiri bagi madrasah dalam menyakinkan masyarakat untuk mendukung keberhasilan madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah lebih baik.

#### 4) Evaluasi

Setiap perencanaan akan berakhir pada sebuah evaluasi. Untuk mengetahui bahwa pelaksanaan organisasi pendidikan telah sesuai standar maka dilakukannya proses penilaian kinerja. Evaluasi ini menjadi tolok ukur bagi kinerja pegawai dalam hal peningkatan mutu pendidik yaitu melihat hasil belajar atau raport yang bisa mengukur kualitas pendidik pada proses kegiatan belajar mengajar, sarana dan prasarana pembelajaran dan absensi kehadiran, keaktifan, dan kedisiplinan di madrasah.

Evaluasi yang dilakukan di MTs N 1 Kudus sudah berjalan dengan baik dengan mengacu pada kondisi setiap komponen pendidikan sekolah, fasilitas, kendala yang dihadapi sekolah dalam penyelenggaraan program pendidikan dan dapat digunakan sebagai umpan balik melakukan perbaikan komponen lainnya. Setiap perencanaan

Evaluasi program kerja MTs N 1 Kudus dilakukan dengan cara periodik yaitu pelaksanaan pada satu bulan sekali saat rapat bulanan, mengadakan evaluasi sehingga dapat diketahui efektif tidaknya dalam proses kegiatan, dapat diketahui kelemahan, kelebihan, serta dapat mengetahui apakah kegiatan keseluruhannya sudah sesuai apa yang diharapkan atau belum.

Kegiatan evaluasi diawali dari pemuatan laporan kegiatan dalam meningkatkan mutu pendidikan salah satunya dengan penerapan kegiatan keagamaan yang diadakan madrasah. Dalam laporan tersebut adanya penilaian dari pelaksanaan kegiatan yang berlangsung. Penilaian dilakukan secara *internal* dan *eksternal*. Adanya

suatu hambatan dan kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus, maka perlu dilakukan evaluasi untuk menilai ketercapaian dalam pelaksanaannya secara maksimal.

Evaluasi kegiatan yang berupa hasil kegiatan apakah berjalan lancar, apa kurang maksimal dalam prosesnya, kemudian adanya tindak lanjut setelah pelaksanaan kegiatan tersebut. Penilaian secara internal yang dilakukan pihak guru dan penilaian eksternal dilakukan melalui pengakuan siswa melalui angket yang diberikan. Evaluasi pendidikan akhlak di MTs N 1 Kudus melibatkan semua pihak, dari kepala madrasah, guru, karyawan secara rutin mengevaluasi kegiatan peningkatan mutu pendidikan.

Pada kegiatan hari jum'at pihak madrasah mengadakan bimbingan tentang amalan-amalan hari jum'at yang memberikan kemanfaatan bagi siswa seperti diadakannya program istiqosah, tadarus al-qur'an, shodaqoh, dan kegiatan lainnya yang member pengetahuan bagi siswa tentang keutamaan di hari jum'at. Membudayakan 3-S yaitu salam, salim, senyum dengan mekanisme kebiasaan, membudayakan program madrasah dengan maksimal.

Beberapa kegiatan lainnya dalam meningkatkan mutu pendidikan dalam penerapan program *budaya religius* adalah:

- (a) Kegiatan keagamaan
  - (1) Pesantren kilat di bulan suciramadhan
  - (2) Pelaksanaan sholat idul adha
  - (3) Peringatan bulan maulid Nabi Muhammad SAW
  - (4) Peringatan Isra' mi'raj Nabi Muhammad SAW
  - (5) Peringatan tahun baru Islam
- (b) Program keteladanan
  - (1) Ketertiban dalam hal pakaian sekolah
  - (2) Kedisiplinan dalam penanaman nilai-nilai akhlak

- (3) Motivasi dalam menanamkan minat baca
- (4) Penanaman sifat budaya malu dalam hal negatif dan budaya bersih lingkungan madrasah
- (5) Pembiasaan sholat berjamaah
- (6) Menabung

Melalui kedisiplinan yang tinggi, kinerja guru dapat terbangun sesuai dengan aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan program peningkatan mutu pendidikan terkait proses belajar mengajar. Kedisiplinan guru dan karyawan akan memberikan teladan yang baik bagi siswa.

Dengan diadakannya segala program yang telah dijelaskan diatas, maka bisa meningkatkan mutu madrasah lebih baik dan mendapatkan kepercayaan masyarakat sebagai madrasah yang memiliki program keunggulan yang memberikan input siswa baik untuk masa depannya.

## **11. Faktor Pendukung dan Menghambat Mutu Pendidikan di MTs N 1 Kudus**

Pergeseran suatu paradigma manajemen pendidikan nasional mengalami perubahan terhadap mutu pendidikan di Indonesia. Sektor pendidikan merupakan kunci utama dalam mengembangkan sumber daya manusia. Perbaikan tersebut akan mempengaruhi mutu pendidikan di negara Indonesia dan karakter bangsa. Beberapa faktor pendukung dan penghambat mutu pendidikan di MTs N 1 Kudus adalah sebagai berikut:

### **a. Faktor pendukung**

Faktor pendukung adalah suatu hal yang membantu untuk menunjang keberhasilan, efektifitas, dan maksimal atau tidaknya suatu kegiatan dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan. Berikut beberapa hal yang mempengaruhi meningkatnya mutu pendidikan:

#### **1) Faktor kepemimpinan Kepala MTs N 1 Kudus**

Kepemimpinan kepala sekolah yang aktif dalam mendorong kinerja guru atau tenaga kependidikan bahkan siswa untuk ikut bekerja



sama dalam mewujudkan tujuan madrasah dan mutu pendidikan.

2) Unggul dalam *risetnya*

Sekolah yang memiliki keunggulan sendiri dari sekolah lainnya yang berbasis riset, sehingga menarik minat masyarakat untuk menyekolahkan putra putrinya masuk ke MTs N 1 Kudus.

3) Program *boarding school*

Program yang diperuntukkan kepada para siswa MTs N 1 Kudus yang mengikuti seluruh kegiatan yang ditentukan oleh kepala sekolah. Salah satunya diterapkan hapalan al-Qur'an maksimal 5 juz bagi seluruh siswa yang berada di *boarding school*. Sehingga, memberikan keunggulan tersendiri bagi MTs N 1 Kudus untuk meningkatkan mutu pendidikan.

4) Lokasi yang strategis

Lokasi MTs N 1 Kudus yang tidak jauh dengan jalan raya yang bisa dijangkau masyarakat sekitar atau luar daerah yang ingin bersekolah disana. Adanya letak sekolah yang berada dipusat kota yang memberikan kemudahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

5) Sumber daya manusia yang memadai

Pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki standar kualifikasi lulusan minimal Diploma IV atau S-1, adanya komunikasi dan kerjasama yang baik terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan sehingga menciptakan kinerja baik pula dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

6) Kebijakan kurikulum

Kebijakan kurikulum yang juga mempengaruhi mutu pendidikan madrasah. Kurikulum yang baik maka akan berpengaruh juga dalam proses pembelajarannya.

7) Memiliki tanah yang luas

MTs N 1 Kudus memiliki lahan tanah yang lebar dan luas. Memiliki tanah yang luas

memberikan ruang yang cukup luas untuk proses pembangunan ruangan baru dalam menunjang kualitas madrasah.

8) Kerjasama dengan lembaga diklat

Adanya kerjasama dengan lembaga lain untuk mengembangkan keprofesionalan guru atau tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu madrasah.

9) Sarana dan prasarana yang memadai

Sarana dan prasarana yang tersedia lengkap dan baik sebagai media pembelajaran untuk membantu proses pembelajaran secara maksimal.

b. Faktor penghambat

Faktor penghambat merupakan hal yang menjadi kendala pelaksanaan program peningkatan mutu pendidikan, salah satunya yaitu:

- 1) Kurangnya pengetahuan teknologi *digital* bagi sebagian guru terutama guru yang usianya sudah sepuh sehingga perlu ada pelatihan untuk bisa menggunakan teknologi aman sekarang yang menuntut guru mengikuti perkembangan zaman.
- 2) Maraknya *game online* sehingga membuat ketergantungan siswa dan kurangnya kesadaran siswa untuk melaksanakan program peningkatan mutu pendidikan, sehingga diadakannya pengarahan guru untuk membimbing para siswa.
- 3) Adanya ketegantungan hp atau *gadget* dalam proses pembelajaran yang mempengaruhi pola pikir siswa yang mungkin anak muda sekarang melihat tontonan yang kurang bermanfaat bagi pola perkembangannya.
- 4) Kurang maksimalnya partisipasi siswa dalam proses pembelajaran yang dikarenakan kebijakan pembelajaran daring atau *blended learning* untuk 2 tahun ini sehingga kurang lancarnya kegiatan.
- 5) Sebagian siswa masih menggunakan hp di dalam kelas sehingga kurang maksimalnya proses belajar dan mengajarnya. Oleh karena itu, pihak

- kepala sekolah mengeluarkan kebijakan peraturan membawa hp di lingkungan sekolah.
- 6) Sarana dan prasarana terkait dengan pengembangan fisik madrasah masih ada kendala sehingga mengalami keterbatasan untuk pembangunan gedung baru. Jika ingin membuat fasilitas baru maka model pembangunannya harus membuat lantai dua ke atas.
  - 7) Jika ada gedung baru untuk melengkapi fasilitas sarana dan prasarana madrasah maka akan berdampak pada mapel olahraga yang kebanyakan proses pembelajarannya berada di luar kelas.
  - 8) Adanya tuntutan masyarakat terkait dengan program *boarding school* yang berkeinginan putra putrinya untuk masuk dan mengikuti kegiatan tersebut. Kebijakan dari sekolah sendiri bahwa hanya bisa menampung beberapa siswa karena keterbatasan fasilitas madrasah.

**D. Temuan Hasil Penelitian**

Beberapa hasil temuan yang peneliti dapatkan akan dirangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel. 4. 8**  
**Hasil Temuan di MTs N 1 Kudus**

| NO | Teori  | Hasil Temuan  |
|----|--|---|
| 1  | <p>Rekrutmen adalah proses calon pegawai untuk mengisi posisi pekerjaan tertentu. Sumber rekrutmen ada dua:</p> <p>a. Sumber <i>Internal</i><br/>                     Sumber ini dari dalam organisasi yang dilakukan dengan proses mutasi (<i>transfer</i>) atau lelang jabatan.</p> <p>b. Sumber <i>eksternal</i><br/>                     Sumber yang berasal dari luar yang bersifat individu melalui kerja sama</p> | <p>Sumber rekrutmen mempengaruhi calon karyawan yang akan dipilih di MTs N 1 Kudus, dengan mengacu pada kebijakan madrasah. MTs N 1 Kudus untuk tahun ini mengambil rekrutmen dari sumber <i>eksternal</i> atau calon pelamar dari luar sekolah melalui pemberitahuan media sosial atau <i>web</i> MTs N 1 Kudus.</p> |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   | dengan perguruan tinggi atau organisasi alumni, kerja sama dengan balai pelatihan kerja, organisasi profesi, agen tenaga kerja, rekrutmen melalui media massa, atau <i>open house</i> . |  |
| 2 | Seleksi adalah suatu keputusan untuk memilih calon pegawai yang akan menjadi pendidik di suatu sekolah dengan memenuhi kebutuhan dan tujuan lembaga.                                    | Pemilihan calon pendidik dan tenaga kependidikan lebih meninjau lulusan akademik calon pelamar, kemampuan akademik yang satu bidang. Bagi guru jenjang SMP atau MTs yang paling penting adalah memiliki ijazah kampus dan berkualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1).  |
| 3 | Program pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha dalam meningkatkan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan dengan menyesuaikan kebutuhan pekerjaan.                   | Peningkatan mutu pendidikan di MTs N Kudus dengan mengembangkan sumber daya manusia seperti mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan, meningkatkan profesionalan guru melalui keikutan pelatihan, seminar, diklat. Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan adanya kompensasi. Terkait dengan kematangan karakter madrasah memberikan program pembiasaan <i>budaya religius</i> . |