

**MANAJEMEN STAFFING BERBASIS MUTU DALAM MEWUJUDKAN
MADRASAH UNGGUL DI MAN KOTA BATU**

SKRIPSI

Oleh:

Nanda Herdini

NIM. 16170034



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**MANAJEMEN STAFFING BERBASIS MUTU DALAM
MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL DI MAN KOTA
BATU**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Strata Satu Sarjana Pendidikan (S.Pd).*

Oleh:

Nanda Herdini

NIM. 16170034



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2020

**MANAJEMEN STAFFING BERBASIS MUTU DALAM
MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL DI MAN KOTA
BATU**

SKRIPSI

Oleh:

Nanda Herdini

NIM. 16170034

Telah disetujui dan disahkan,

Pada Tanggal, 24 Juni 2020

Oleh:

Dosen Pembimbing



Dr . H. Muhammad Samsul Ulum MA

NIP. 197208062000031001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Maulana
Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Mulyono, MA.

NIP. 19660626200501100

HALAMAN PENGESAHAN
MANAJEMEN STAFFING BERBASIS MUTU DALAM
MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL DI MAN KOTA BATU
SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Nanda Herdini (16170034)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 24 Juni 2020 dan dinyatakan
LULUS

Dan telah dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar strata Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Panitia Ujian

Ketua Sidang

Dr. Marno, M.Ag

NIP. 197208222002121001

Pembimbing

Dr. H. Muhammad Samsul Ulum MA

NIP. 197208062000031001

Sekretaris Sidang

Dr. H. Muhammad Samsul Ulum MA

NIP. 197208062000031001

Penguji Utama

Dr. Muhammad Walid, M.A


NIP. 197308232000031002

Tanda Tangan

: 


: 

: 

: 

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. H. Agus Maimun, M.Pd.
NIP. 196508171998031003

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran ALLAH SWT Tuhan semesta alam karena dengan rahmat dan karunia-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan karya skripsi saya. Rasa syukur kepada Allah yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga Atas takdirmu segala usaha telah saya lakukan untuk memperjuangkan karya saya yang sederhana ini dengan adanya berbagai cobaan dan rintangan yang dihadapi yang pada akhirnya dapat merasakan kenikmatannya dan semoga selesainya ini bisa berdampak menjadi salah satu peluang dimasa depanku barokah segalanya fid-dunya wal-akhirot. Amin.

Sholawat serta salam saya haturkan atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dalam dunia yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan semoga selalu mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul qiyamah. Juga tidak akan lupa untuk karya yang sederhana ini akan saya persembahkan kepada:

1. ALLAH SWT, yang telah memberikan segalanya kepada saya dan saya sangat bersyukur Terimakasih ya robb..
2. Diri saya sendiri. Terimakasih telah berjuang sampai saat ini, lanjutlah berproses menuju hal yang baik, perjalanan masih panjang jangan menyerah dan tetap semangat!
3. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Suryono dan ibu saya Heri Rina Wati yang penuh pengorbanan dalam membimbing, mendidik serta selalu memberikan motivasi dan dukungannya tak lupa juga selalu mendoakan agar segera dapat

menyelesaikan skripsi saya dengan tepat waktu. Begitu juga dengan mas saya Bantara Eka Prasetya dan adik kandung saya Mutiara Rengganis yang selalu mendoakan yang terbaik buat saya. Semoga bapak, ibu, mas dan adik selalu diberikan kesehatan dan umur yang barokah serta dilimpahkan rizkinya.

Aamiin

4. Dosen terbaik dan tersabar saya Bapak Dr . H. Muhammad Samsul Ulum MA selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing skripsi. Terimakasih telah menjadi orang tua saya dalam proses pembuatan skripsi hingga sampai selesai sesuai dengan harapan. Terimakasih atas nasehat, bantuan juga ilmunya yang selalu diberikan kepada saya dengan rasa tulus dan ikhlas. Semoga bapak sekeluarga selalu diberikan umur yang barokah dan sehat selalu juga dilimpahkan rizki yang barokah.
5. Bapak Sudirman, S.Pd, MM selaku kepala MAN Kota Batu Malang tempat penelitian saya. Terimakasih telah memberikan kesempatan saya untuk melaksanakan penelitian di MAN Kota Batu. Semoga MAN Kota Batu semakin jaya dan berkah segalanya begitu juga bapak sekeluarga semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
6. Teman seperjuangan sukses bersama MPI 2016 yang saya sayangi khususnya MPI – kelas A. Terimakasih yang sudah memberikan dukungan juga doa yang terbaik dan semoga semua doa kembali lagi menjadi kebaikan buat semua yang mendoakan.

7. Tim Hore saya: Dela Sintiya Lutfi, Wahyu Suci Handayani, ustazah ku kak Fara DinaiIslamiyah, Ibnatisania, Semoga sehat dan sukses, semangat terus buat kalian.
8. Pembimbing rohani ku : Aisyah Nur Hajah dan sahabat kecil ku Fatimah Nur Aini
9. Keluarga squad Joyo utomo : Dela Sintya Lutfi, Ibnatissaniah, Nur Majidah Qorotaayun, Belqis Ayu Anggi.
10. Teruntuk imam ku jodoh sejati saya. Terimakasih selalu mendoakan yang terbaik buat saya walaupun kita belum dipertemukan. Semoga kita segera dipertemukan diwaktu yang tepat. Aamiin..



MOTTO

**Dengan sifat amanah maka segala sesuatu diletakkan pada proporsinya,
sedangkan dengan kekuatan memungkinkan selesainya kewajiban.**

Ali bin Abi Thalib

KEINDAHAN TERPANCAR DARI HATI, FISIK ADALAH PEMANIS
(Penulis).



Pembimbing :

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Nanda Herdini

Malang, 2020

Lamp : 4 (Empat) Eksemplar

Kepada Yth,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Malang

Di Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan, dan setelah membaca skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nanda Herdini

NIM : 16170034

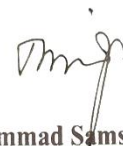
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : “Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu”

Maka selaku pembimbing, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk diujikan. Demikian, moon dimaklumi adanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr . H. Muhammad Samsul Ulum MA

NIP. 197208062000031001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nanda Herdini
NIM : 16170034
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar rujukan.

Malang, 24 Juni 2020

TERAI
MPEL
BA6AHF338449188
000
RIBURUPIAH
Nanda Herdini
16170034

KATA PENGANTAR

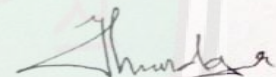
Alhamdulillahirobbil 'Alamin, Puji dan syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah banyak memberikan beribu-ribu nikmat kepada kita umatnya. Rahmat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, pemimpin akhir zaman yang sangat diteladani oleh umatnya yakni Nabi Muhammad SAW. Rasa syukur kepada Allah yang telah membeikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Pada skripsi ini penulis menyajikan yang berjudul **“MANAJEMEN STAFFING BERBASIS MUTU DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGUL DI MAN KOTA BATU”**. Penulis sampaikan banyak terimakasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah ikut membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini. Khususnya saya ucapkan Terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku rektor.
2. Bapak Dr. H. Agus Maimun, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan (FITK)
3. Bapak Dr. H. Mulyono MA. Selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam
4. Bapak Dr. H. Muhammad Samsul Ulum MA selaku dosen pembimbing skripsi
5. Bapak dan Ibu dosen jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
6. Bapak Sudirman, S.Pd, MM selaku kepala MAN Kota Batu
7. Teman – teman yang selalu membantu dan memberikan dukungan juga doa
8. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan balasan yang tiada tara kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Penulis juga memita

maaf jika ada kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi karena penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap adanya kritikan juga saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan harapannya semoga skripsi ini bermanfaat dan bisa membantu bagi siapa saja yang membutuhkan.

Malang, 24 Juni 2020



Nanda Herdini

16170034

penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penelitian transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

A. Huruf

ا	= a	ز	= z	ق	= q
ب	= b	س	= s	ك	= k
ت	= t	ش	= sy	ل	= l
ث	= ts	ص	= sh	م	= m
ج	= j	ض	= dl	ن	= n
ح	= <u>h</u>	ط	= th	و	= w
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

B. Vokal panjang

Vokal(a) panjang = â

Vokal(i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

C. Vokal Diftong

او	= aw
أي	= ay
و	= u
ي	= i

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTTO.....	vii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	viii
SURAT PERNYATAAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR BAGAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Fokus Penelitian.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
F. Originalitas Penelitian.....	8
G. Definisi Istilah.....	12
H. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Staffing.....	21
B. Mutu.....	28
C. Madrasah Unggulan.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian.....	38

B. Kehadiran Peneliti	40
C. Lokasi Penelitian.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Data dan Sumber data	46
F. Analisis Data	51
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN	
A. Paparan Data.....	77
B. Hasil Penelitian.....	82
BAB V PEMBAHASAN	
A. Perencanaan Manajemen Staffing	101
B. Implementasi Manajemen Staffing.....	110
C. Evaluasi Manajemen Staffing.....	116
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	121
B. Saran.....	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi MAN Kota Batu.....61



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Originalitas Penelitian.....	13
Tabel 3.1 : Instrumen Wawancara.....	47
Tabel 3.2 : Instrumen Observasi.....	48
Tabel 3.3 : Instrumen Dokumentasi.....	50
Tabel. 4.1 : Sarana Dan Prasarana MAN Kota Batu.....	63
Tabel 4.2 : Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	65
Table 4.3 : Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2020	68
Tabel 4.4 : Keadaan Peserta didik Tahun Pelajaran 2019/2020	71
Tabel 4.5 : Identitas Informan.	82
Tabel 4.6 : Jadwal Wawancara dan Observasi Subjek	84
Tabel 4.7 Hasil Penelitian Manajemen Staffing berbasis Mutu dalam mewujudkan madrasah unggul	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I : Data MAN Batu	131
Lampiran II : Wawancara	140
Lampiran III : Dokumentasi.....	145
Lampiran III : Biodata Mahasiswa.....	156



ABSTRAK

Herdini, Nanda . 2020. *Manajemen Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu*. Skripsi, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr . Mohammad Samsul Ulum.M.Ag.

Keyword: Staffing, Manajemen

Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh adanya persaingan ketat di era globalisasi saat ini, usaha dalam mewujudkan SDM yang berkualitas sangat membutuhkan wadah, yaitu lembaga sekolah maupun madrasah yang unggul. Yang

dimaksud. Madrasah unggulan adalah satuan pendidikan yang diselenggarakan dengan menggunakan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan standar, salah satu negara anggota *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* dan/atau negara maju lainnya.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu 2) Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu. 3) Untuk mendeskripsikan evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu

Untuk mencapai tujuan tersebut, digunakan pendekatan penelitian kualitatif jenis studi kasus dengan mengambil objek MAN Kota Batu. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Dan untuk lebih mengetahui keabsahan data digunakan teknik triangulasi data, metode dan sumber. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *pertama*, Di MAN Kota Batu, perencanaan pendidikannya sangat baik, hal itu terbukti dengan tidak adanya perombakan organisasi dan juga perubahan rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh Madrasah. Namun setiap tahunnya ada inovasi baru untuk memajukan madrasah. Bahkan dari evaluasi yang dilakukan pada tiap akhir semester, semua program yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. *Kedua* pelaksanaan rencana tenaga pendidik di MAN Kota Batu dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. *Ketiga* Evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu sendiri yang diharapkan dari manajemen staffing adalah bermutu yang bisa melampaui target tupoksinya sehingga mampu mewujudkan madrasah unggul, menurut MAN Kota Batu Madrasah unggul adalah peserta didik yang memiliki karakter, prilaku, akhlak

yang baik sehingga prestasi akademi dan non akademi bagus, output atau lulusan banyak diterima di PT favorite, dan juga diminanti masyarakat atau pengguna jasa. Dari perencanaan sumber daya manusianya, implementasi manajemen staffing sampai evaluasi diharapkan melebihi target tupoksinya.



ABSTRACT

Herdini, Nanda. 2020. *Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu*. Thesis, Management of Islamic Education Department, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Islamic State University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Thesis Supervisor: Dr . Mohammad Samsul Ulum.M.Ag

Keyword: Staffing, Management

Research in this thesis is backed by Intense competition in the current era of globalization, efforts in realizing quality human resources really need a forum, namely superior school and madrasah institutions. What is meant by leading Madrasahs is an education unit that is implemented using the National Education Standards (SNP) and enriched with standards, one of the member countries of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) and or other developed countries.

The purpose of the research is to 1) to describe the quality-based staffing management planning in realizing superior madrasa in MAN Batu City 2) To describe the implementation of quality-based staffing management in realizing superior madrasa in MAN Batu City.3) To describe the evaluation of quality-based staffing management in realizing superior madrasa in MAN Batu City.

To achieve the purpose, used qualitative research approach types of case studies by taking school objects Tazkia IIBS Malang. The collection of data using interview techniques, observation and documentation. For more know the validity of the data used techniques triangulation data, method and source. While the data analysis techniques do with the steps data collection, data reduction, presentation and withdrawal of the conclusion.

Research results show that: First, In MAN Batu City, the planning of education is very good, it is proven by the absence of an organizational overhaul and also changes in the planned activities to be carried out by Madrasahs. But every year there are new innovations to advance madrasahs. Even from the evaluation conducted at the end of each semester, all planned programs can be carried out properly and in accordance with the scheduled time. Secondly, the implementation of the plan for educators in MAN Batu City was carried out in accordance with the plans that had been prepared at work meetings, both routine and incidental. Conducting orientation which orientation is a way of directing by providing the necessary information so that activities can be carried out properly. Third Evaluation of quality-based staffing management in realizing superior madrasahs in MAN Batu City itself is expected from the management of quality staffing that can surpass their main tasks and objectives so as to realize superior madrasahs, according to MAN Batu Madrasahs are superior students who have the character, behavior, morals both so that the academy and academy noon achievements are good, the output or graduates are widely accepted at favorite PTs, and are also sought after by the public or service users. From human resource planning, implementation of staffing management to evaluation is expected to exceed its main target.

مستخلص البحث

هيرديني ، ناندا. 2020. إدارة التوظيف القائمة على الجودة في إدارة المدارس المتفوقة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتوا. بحث الجامعي ، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرف : الدكتور محمد شمشول علوم الماجستير

كلمات مفتاحية : التوظيف والإدارة الدافع

خلفية البحث في هذا البحث هو المنافسة الشديدة في العصر الحالي للعولمة ، والجهود المبذولة في تحقيق الموارد البشرية الجيدة تحتاج حقًا إلى منتدى ، أي المدرسة العليا ومؤسسات المدرسة. والمقصود بقيادة المدارس القيادية هو وحدة تعليمية يتم تنفيذها باستخدام معايير التعليم الوطنية (SNP) وهي غنية بالمعايير ، وهي إحدى الدول الأعضاء في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) و / أو الدول المتقدمة الأخرى.

أهداف من هذا البحث هو (1) لوصف تخطيط إدارة التوظيف القائم على الجودة في تحقيق المدرسة المتفوقة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتوا. (2) لوصف تنفيذ إدارة التوظيف القائمة على الجودة في تحقيق المدرسة المتفوقة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتوا. (3) لوصف تقييم إدارة التوظيف القائمة على الجودة في تحقيق تتفوق المدرسة في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتوا.

لتحقيق هذه الأهداف ، في هذا البحث يستخدم المنهج البحث النوعي لنوع دراسة الحالة عن طريق أخذ كائنات في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتوا. جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. ولمعرفة مدى صحة البيانات المستخدمة تقنيات وطرق ومصادر تثليث البيانات. بينما يتم إجراء تقنية تحليل البيانات من خلال خطوات جمع البيانات ، وخفض البيانات ، والعرض واستخلاص النتائج.

إجراء التوجيه أي التوجه هو طريقة للتوجيه من خلال توفير المعلومات الضرورية حتى يمكن تنفيذ الأنشطة بشكل صحيح. ثالثًا ، يُتوقع تقييم إدارة التوظيف القائمة على الجودة في تحقيق المدارس المتفوقة في مدينة باتو نفسها من إدارة الموظفين ذوي الجودة التي يمكن أن تتجاوز مهامها وأهدافها الرئيسية لتحقيق المدارس المتفوقة ، وفقًا لمدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية مدينة باتو. هم طلاب متفوقون لديهم شخصية وسلوك وأخلاق حتى تكون إنجازات الأكاديمية والأكاديمية جيدة ، ويتم قبول المخرجات أو الخريجين على نطاق واسع في اختبارات المهارة المفضلة ، كما يتم البحث عنها أيضًا من قبل الجمهور أو مستخدمي الخدمة. من تخطيط الموارد البشرية ، من المتوقع أن يتجاوز تنفيذ إدارة التوظيف إلى التقييم هدفه الرئيسي.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini Era globalisasi ditandai dengan persaingan berat dalam teknologi, manajemen, dan sumber daya manusia (SDM). Pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi saat ini dengan cara meningkatkan nilai tambah, mutu pengembangan teknologi, tenaga pendidikan atau sdm yang unggul. Sangatlah penting meningkatkan keunggulan manajemen disebuah lembaga karena dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi proses peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan keunggulan SDM akan menentukan kelangsungan hidup, perkembangan, dan kemenangan persaingan pada era global ini secara berkelanjutan dengan dukungan manajemen yang kuat sebagai ciri khas madrasah efektif serta tuntutan dunia pendidikan memberikan sumbangan sangat besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Pendidikan merupakan landasan bagi peningkatan taraf hidup masyarakat. Smith (1776) seorang tokoh ekonomi klasik ternama, dalam bukunya *An Inquiry into The Nature and Causes The Wealth of Nations*, mengungkapkan bahwa pendidikan membawa keuntungan bagi individu dan masyarakat.¹ Maka dalam mewujudkan SDM yang berkualitas sangat membutuhkan wadah, yaitu lembaga sekolah maupun madrasah yang unggul. Madrasah unggulan adalah satuan pendidikan yang diseleenggarakan

¹ Farid.2009..*Strategi Madrasah Unggul*.(Jogjakart:PRISMASOPHIE).hlm:14

dengan menggunakan Standar Nasional Pendidikan (SNP) dan diperkaya dengan standar, salah satu negara anggota *Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)* dan/atau negara maju lainnya. Pengembangan Madrasah Unggulan dilakukan berbagai upaya, antara lain: 1) Berupaya memenuhi pendidik yang berpendidikan pascasarjana, 2) Pengembangan Madrasah Aliyah Unggulan, 3) Pengembangan dan peningkatan prestasi siswa dan guru baik tingkat lokal, nasional, 4) Berupaya kerjasama atau *sister school* dengan sekolah maju di dalam negeri dan luar negeri, dan 5) Berupaya mempunyai nilai plus pada semua Pendidikan.² Sedangkan dalam manajemen staffing di lembaga pendidikan sendiri masih belum banyak yang menyadari bahwa sebuah manajemen yang baik dalam mengatur sebuah lembaga pendidikan dimulai dari sdm itu sendiri yaitu bagaimana mengatur staff yang baik, pengawasan staff yang baik, namun tidak melupakan kemanusiaan yang akan terjalin antara anggota.

Untuk itulah kepala Madrasah harus melakukan dengan baik dalam perencanaan strategis, manajemen dan operasional dalam mengembangkan madrasah unggul khususnya dalam mengatur staff yang bermutu. *Staffing* sendiri semacam strukturalisasi, yaitu mengorganisasikan personalia dalam kedudukan, wewenang, jabatan, pangkat, tanggung jawab, dan semua hal yang melekat sehubungan dengan keadaan seseorang yang duduk pada struktur tertentu, seperti halnya perbedaan insentif antara struktur yang satu dengan struktur yang lain. Sedangkan *Staffing* dalam lembaga pendidikan

² Ibid.hlm:15

merupakan proses manajemen struktural dan merupakan sistem yang komponen- komponen secara keseluruhan saling berhubungan. Struktur- struktur dalam organisasi merupakan tim yang terorganisasi dan membentuk suatu kinerja terpadu. Pada setiap tim terdapat pemimpin yang bertanggung jawabkan keseluruhan struktur organisasi.

Ketertarikan peneliti mengangkat pembahasan ini mempertimbangkan banyak hal, diantaranya lembaga tersebut MAN Kota Batu merupakan sekolah yang menarik dan patut untuk dilakukan penelitian tentang pengembangan rintisan Madrasah unggulan mengingat MAN Kota Batu Malang ditengah-tengah persaingan sekolah yang ketat di Malang sebagai tetap eksis dan menjadi Madrasah Aliyah Negeri yang banyak peminatnya. PTSP di MAN Kota Batu pun sudah sangat sesuai standart pendidikan yang telah di tetapkan, bisa diambil kesimpulan bahwa kinerja staff di PTSP (layanan terpadu satu pintu) sudah memenuhi standart dan seperti pembagian kerja, penempatan sudah sesuai aturan yang berlaku dari pusat, maka perlu dilakukan penelitian tentang manajemen staffing yang ada di madrasah tersebut untuk mengetahui dan melihat secara mendalam, fungsi fungsi dari staffing internal dan eksternal yang merupakan sumber peluang dan ancaman sebagai dasar manajemen pengembangan madrasah unggulan dan sesuai dengan perubahan tuntutan lingkungan dan persaingan.

B. Fokus Penelitian

Dari uraian latar belakang yang telah dijabarkan, maka penelitian ini menghasilkan focus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu?
2. Bagaimana implementasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu?
3. Bagaimana evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu ?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian fokus penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu
- b) Untuk mendeskripsikan implementasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu
- c) Untuk mendeskripsikan evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi dunia pendidikan terutama pada lingkup manajemen kesiswaan dan menjadi tambahan kajian ilmu pengetahuan terkhusus pada penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini memiliki dua aspek manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan kajian bagi penelitian selanjutnya. Mengenai manajemen kesiswaan, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pada lingkup penerimaan siswa, penempatan siswa, hingga pembinaan siswa terutama di bidang non akademik.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a.** Bagi lembaga (sekolah), diharapkan dapat menjadi bahan dalam melaksanakan manajemen kesiswaan, terutama dibidang penerimaan siswa, penempatan siswa, hingga pembinaan siswa pada bidang non akademik, sehingga siswa-siswi dapat membawa harum nama sekolah atas prestasinya.
- b.** Bagi siswa diharapkan dapat menjadi acuan untuk lebih semangat dan lebih konsisten dalam mengikuti agenda yang dilaksanakan oleh pihak sekolah, terutama dari bidang kesiswaan. Baik melalui agenda OSIS ataupun kegiatan ekstrakurikuler yang dapat meningkatkan prestasi non akademik.

- c. Bagi peneliti dapat memberikan gambaran mengenai manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik di sekolah yang sudah terlaksana.
- d. Bagi pembaca dan peneliti lainnya diharapkan dapat menjadi kajian tambahan dan referensi untuk penelitian yang akan datang.

E. Originalitas Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menyajikan beberapa penelitian terdahulu yang terdapat kemiripan baik dari segi tema atau disiplin ilmu yang peneliti angkat. Dalam penelitian ini peneliti mengambil fokus mengenai manajemen staffing berbasis mutu di Madrasah Aliyah Negeri kota Batu yang menurut peneliti belum ada yang melakukan penelitian yang mengangkat tema ini. Originalitas dicantumkan guna untuk menghindari plagiasi dengan memaparkan perbedaan dan persamaan dari penelitian terdahulu. Adapun beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Cindy Liasna Ginting, (2017)³ “Implementasi Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an”. Penelitian tersebut menghasilkan diantara lain:
 - a. Proses pengangkatan (*Recruitmen*) tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, dimana setiap

³ Cindy Liasna Ginting, 2017. *Implementasi Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an*. Skripsi Uin Sumatra Utara Medan.

tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat seperti memenuhi semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Dan proses perekrutan pelamar berdasarkan kualifikasi minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun Mekanisme seleksi nya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi.

- b.** Proses pengorganisasian tenaga kependidikan berjalan dengan baik oleh pihak madrasah dengan saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain dengan baik, tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Agar terciptanya tenaga kependidikan yang profesional dalam rangka meningkatkan mutu madrasah.
- c.** Pengawasan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an dilaksanakan dengan baik dilihat dari bentuk pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya. untuk mengetahui hasil kerja guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah

2. Hifzhil Quran. Ahmad Nur Mahfuda,(2016)⁴ “Manajemen Madrasah Unggulan”. Hasil dai penelitian tersebut yaitu :

Pertama: Plainning (Perencanaan), Manajemen Sekolah Unggulan, model di MIMA KH. Siddiq Menyusun rencana manajemen sekolah memperhatikan beberapa prinsip sebagai berikut: Berdasarkan masukan pada orang tua siswa, Berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran sebelumnya, dan Penetapan target dan program yang akan dicapai. Dan mempunyai model yang berdasarkan dari Proses perencanaan manajemen sekolah yang mengedepankan pada dua pertimbangan yaitu prinsip amanah dan hasil evaluasi sebelumnya, selanjutnya sekolah dapat melakukan penetapan target dan program yang akan dicapai. Dan disamping yang lain Dalam menentukan perencanaan terdapat unsur yang sangat fundamental yang tidak bisa dilepaskan antara satu dan yang lainnya, yaitu: Tujuan, Kebijakan, Prosedur, Kemajuan (progress) dan Program yang akan dijalankan satu tahun kedepan.

Kedua: Organizing (pengorganisasian), Manajemen Sekolah Unggulan, Model di MIMA KH. Siddiq Bidang organisasi mempunyai dua koordinasi yaitu: Pengawas dari kemendikbud (UPTD) Sumbersari, dan Kamenag jember di bidang pelajaran agamanya. Sedangkan model yang kedua, pada Bidang Koordinasi dalam keorganisasian eksternal, yaitu: Lembaga

⁴ Ahmad Nur Mahfuda,2016. *Manajemen Madrasah Unggulan*.dalam Jurnal Pendidikan

Pendidikan Ma'arif (LPMNU) cabang Jember, Pengurus Yayasan KH. Ahmad Siddiq, Komite Sekolah.

Ketiga: Actuating (Pengelolaan), Manajemen Sekolah Unggulan, model di MIMA KH. Siddiq Komponen pengelolaan lembaga pendidikan antara lain: Pengelolaan siswa yang ditangani oleh WAKA Kesiswaan, Pengelolaan guru yang ditangani oleh WAKA Kurikulum, Pengelolaan kegiatan pembelajaran langsung ditangani Guru tiap mata pelajaran, Pengelolaan lingkungan pembelajaran yang ditangani oleh WAKA Sarana, Kepala Sekolah. Model di MIMA KH. Siddiq bagian yang mendukung dalam komponen pengelolaan diantaranya: Pengurus Pondok Pesantren KH. Ahmad Siddiq, komite sekolah, dewan guru-guru, wali murid, wali kelas, kepala sekolah, kementerian agama dan metode baca al quran dengan metode tartili dan seluruh siswa-siswi mendapat materi tentang ahli sunnah waljama'ah (ASWAJA). Sedangkan model di MIMA KH. Siddiq Pelaksanaan program akademik meliputi kegiatan: *Intra kurikuler*, yakni kegiatan pembelajaran dalam kelas dan luar kelas dan *Ko kurikuler*, berupa tugas mandiri yang terstruktur dan terjadwal. Semua kegiatan dibantu waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarana, tim BK, dewan guru, dewan pertimbangan guru, wali murid, pengurus yayasan al furqan dan baca al qurannya dengan menggunakan metode ummi dan seluruh siswa- siswi mendapat materi pembinaan kerohanian.

Keempat: Controlling (Pengawasan), Manajemen Sekolah Unggulan di MIMA KH. Siddiq senantiasa melakukan evaluasi sekolah bekerja sama

dengan Pengawas (UPTD) sumber sari kemenag dan kemendiknas. Sedangkan di MIMA KH. Siddiq juga menggunakan Evaluasi ada dua macam, siswa dan guru, sebagai penunjang proses pembelajaran, siswa dievaluasi selain ujian, absensi dan lain- lainnya. guru dinilai dari segi absensi dan kreatifitas mengajar dalam kelas sebagai pengontrolan guru. Sedangkan guru dikontrol oleh tim manajemen sekolah yang dikontrol oleh kepala sekolah, pengawas Kamenag dan LPMa'arif jember. Sedangkan yang lain juga MIMA KH.

3. Fahmi Akilah,(2018)⁵“Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan”. Dari penelitian tersebut menghasilkan yaitu: Penerapan *staffing* dalam lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui fungsi-fungsi *staffing*, yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, seleksi sumber daya manusia, pendidikan dan pelatihan, penempatan dan penugasan, dan pemberhentian sumber daya manusia. Fungsi *staffing* ini sangat penting diterapkan di lembaga manapun, baik organisasi secara umum maupun pada lembaga pendidikan.
4. Bambang Sumintono,2013⁶ “Sekolah Unggulan:Pendekatan Pengembangan Kapasitas Sekolah” penelitian ini berupaya untuk memberikan gambaran tentang upaya peningkatan kapasitas sekolah yang dilaksanakan di satu sekolah RSBI. Program RSBI bisa dilihat sebagai satu

⁵ Fahmi Akilah,2018. *Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan*.dalam Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

⁶ Bambang Sumintono,2013. *Sekolah Unggulan:Pendekatan Pengembangan Kapasitas Sekolah*.
Jurnal Manajemen Pendidikan.

bentuk pengembangan dari standar dalam akreditasi sekolah dalam rangka peningkatan kapasitas. Berbagai elemen kapasitas sekolah menurut King dan Newman digunakan sebagai rujukan untuk melihatnya dari upaya sekolah unggul dalam konteks Indonesia.

Analisis yang dilakukan terhadap satu sekolah RSBI menunjukkan bahwa ketiga aspek peningkatan kapasitas sekolah yang terjadi masih dalam taraf implementasi yang belum mempunyai arah kebijakan program yang jelas. Berbagai kesulitan mencapai standar yang diinginkan walau sudah mendapat akreditasi tertinggi menunjukkan bahwa kapasitas yang dimiliki sekolah tidak diarahkan untuk menjadi hal yang unggul dan fokus akan satu tujuan tertentu. Makalah ini menunjukkan bahwa bila dilihat dari segi peningkatan kapasitas sekolah, kemampuan membuat perencanaan dan pengembangan sekolah khususnya oleh pimpinan sekolah belum menunjukkan corak yang kreatif dan disesuaikan dengan kondisi dan potensi yang dimiliki.

5. Rasi'in, (2016)⁷“Menakar Standar Madrasah Bermutu”.

Hasil penelitian dari saudara Ras'in yaitu: a) Memiliki visi, misi, dan tujuan yang lebih terfokus pada stakeholders/pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal; b) Dikelola secara profesional atas dasar “nilai-nilai keunggulan yang di yakinnnya” c) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dengan komitmen

⁷ Rasi'in,2016. *Menakar Standar Madrasah Bermutu*.dalam Jurnal UIN Jakarta

untuk bekerja secara benar dari awal, memiliki investasi sumber daya manusia, memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif, memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada masa berikutnya. d) Memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik untuk jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang, dan mendorong orang agar mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas, serta memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.

Tabel 1.1 Originalitas Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Originalitas Penelitian
----	---------------	-------	-----------	-----------	-------------------------

1.	Cindy Liasna Ginting (Skripsi) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (2017)	Implementasi Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an	Tenaga kependidikan madrasah Metode penelitian kualitatif	1. Lokasi penelitian 2. Fokus pada tenaga pendidikan secara umum 3. implementasi pengelolaan di lembaga madrasah tsanawiyah	Penelitian ini memfokuskan pada manajemen staffing mewujudkan sekolah unggul di madrasah Aliyah Negeri 2 Malang
2.	Ahmad Nur Mahfuda (JURNAL) (2016)	Manajemen Madrasah Unggulan	Manajemen mewujudkan sekolah unggulan Menggunakan metode Kualitatif	Lokasi Penelitian Fokus pada kualitas madrasah unggul Pengelolaan manajemen madrasah unggul	
3.	Fahmi Akilah,(Jurnal	Penerapan Fungsi Staffing Dalam	Fungsi Staffing Penerapan dalam	1.focus pada fungsi staffing	

	Manajemen Pendidikan Islam)2018	Lembaga Pendidikan	lembaga pendidikan 3. Menggunakan metode Kualitatif	(perencanaan,pengorganisasian,penetapan) 2.lokasi berbeda
4	Bambang Sumintono, (Jurnal Manajemen Pendidikan) 2013	Sekolah Unggulan:Pendekatan Pengembangan Kapasitas Sekolah	1. pengemabangan sekolah unggulan 2. metode 3. penelitian kualitatif	1.focus penelitian pendekatan sekolah unggul 2. focus kapasitas sekolah unggulan 3. lokasi berbeda
5	Rasi'in, (jurnal) Uin Jakarta)2016	Menakar Standar Madrasah Bermutu	1. berbasis mutu 2. standart mutu 3.metode penelitian kualitatif	1. focus penelitian batasan atau patokan standart mutu pendidikan 2. lokasi penelitian berbeda

Berdasarkan tabel di atas, yang membedakan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan ialah rata-rata penelitian di atas mengambil objek tingkatan sekolah yang berbeda, sedangkan peneliti sendiri mengambil objek “Madrasah Aliyah”. Selain itu peneliti berfokus pada bagaimana sebuah manajemen staff yang bermutu untuk mewujudkan sekolah unggulan dan proses fungsi staffing apakah sangat berperan dalam mewujudkan sekolah unggul di Madrasah Aliyah Negeri 2 Malang

F. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini, agar tidak terjadi kesalahfahaman dalam memaknai dan memahami kajian penelitian, maka peneliti akan memberikan penegasan istilah dalam judul ini:

1. Manajemen Staffing

Menurut Bush dalam Bush dan Coleman Menyatakan "Manajemen pendidikan adalah suatu studi dan praktek yang dikaitkan atau diarahkan dalam operasional organisasi pendidikan".⁸ Organisasi pendidikan membutuhkan suatu bentuk pengaturan kegiatan. Pengaturan kegiatan tersebut mengarah pada suatu sistem yang sistematis. Pengaturan kegiatan yang sistematis itu akan dijadikan sebagai patokan dalam pelaksanaan kegiatan operasional yang terwujud dalam suatu manajemen pendidikan.

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen yang melakukan penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁹*Staffing* juga dikenal sebagai fungsi pengisian jabatan yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong di organisasi perusahaan.

⁸ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng, 2009. *Manajemen Pendidikan; Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/ Madrasah*, (Jakarta: Prenada Media Group), cet. ke-1. hlm:6

⁹ Ibid. hlm:8

2. Berbasis Mutu

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.¹⁰ Dalam konteks pendidikan, menurut Departemen Pendidikan Nasional sebagaimana dikuti Mulyasa, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sedangkan output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah

3. Madrasah unggul

Secara ontologis, sekolah unggul dalam perspektif Departemen Pendidikan Nasional adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (output) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (input), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus di arahkan untuk menunjang tercapainya tujuan

¹⁰ Dedi mulyasana, 2012. *Pendidikan bermutu Berdaya Saing*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). hlm: 120

tersebut.¹¹ Sekolah unggul merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki sekolah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi oleh ditunjang oleh akhlakul karimah. Sekolah unggul dikembangkan untuk mencapai keistimewaan dalam keluaran pendidikannya. Untuk mencapai keistimewaan tersebut, maka masukan, proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika pembahasan penelitian ini, peneliti memberikan gambaran yang jelas mengenai isi penelitian ini, maka pembahasan dalam skripsi ini dibagi menjadi VI BAB. Uraian sistematika pembahasan yang terkandung dalam masing- masing BAB disusun sebagai berikut:

BAB Pertama, berisi pendahuluan yang berisi latar konteks penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, originalitas penelitian, penegasan istilah dalam judul, dan yang terakhir sistematika pembahasan.

BAB Kedua, berisi kajian teori, yang dalam hal ini, peneliti akan menuliskan kajian-kajian dan teori yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian. Baik diambil dari buku-buku, jurnal, hingga sumber lainnya yang berkaitan dengan manajemen staffing berbasis mutu. Peneliti

¹¹ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng .Opcit.hlm:183

membagi menjadi empat sub bab, yaitu sub bab pertama berisi tentang manajemen kesiswaan meliputi pengertian manajemen, pengertian manajemen, staffing, implementasi staffing, pengawasan staffing, Sub bab kedua berisi tentang pengertian mutu, TQM, standart mutu. Sub bab ketiga berisi tentang madrasah unggul. Sub bab keempat berisi tentang kerangka berfikir

BAB Ketiga, berisi metode penelitian yang meliputi pendekatan penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, data dan sumber data, tahapan penelitian, teknik pengumpulan data, prosedur penelitian, dan instrument penelitian.

BAB Keempat, berisi paparan data dan hasil penelitian. Pada bab keempat ini berisikan mengenai paparan data yang diperoleh peneliti, baik berupa dokumen, arsip resmi, dan gambar/ foto yang menjadi bahan penguat peneliti untuk menjawab rumusan masalah, hingga didapatkan hasil penelitian yang kredibel.

BAB Kelima, berisi pembahasan. Pada bab kelima peneliti akan memaparkan pembahasan dari masing-masing rumusan masalah yang sudah dipadukan antara data lapangan dan teori yang menjadi landasan peneliti dalam menjawab rumusan masalah yang telah dipaparkan, hingga dibahas secara jelas dan rinci untuk mengetahui secara deskriptif keterkaitan antara data lapangan dan teori yang digunakan peneliti.

BAB Keenam berisi kesimpulan dan saran. Pada bab keenam peneliti akan memaparkan kesimpulan dari fokus penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, hingga didapatkan kesimpulan dari masing-masing rumusan masalah yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan. Pada bab keenam ini

juga dipaparkan saran dari peneliti yang bersifat tambahan.



BAB II

LANDASAN TEORI

H. Ladasan Teori

1. Landasan Teori

a. Manajemen Staffing

Pengertian Manajemen Pendidikan Menurut Bush dalam Bush dan Coleman¹² menyatakan "Manajemen pendidikan adalah suatu studi dan praktek yang dikaitkan atau diarahkan dalam operasional organisasi pendidikan". Organisasi pendidikan membutuhkan suatu bentuk pengaturan kegiatan. Pengaturan kegiatan tersebut mengarah pada suatu sistem yang sistematis. Pengaturan kegiatan yang sistematis itu akan dijadikan sebagai patokan dalam pelaksanaan kegiatan operasional yang terwujud dalam suatu manajemen pendidikan. Seperti yang diungkap oleh Suharsimi¹³, menyatakan "Manajemen pendidikan adalah suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien". Dari pernyataan tersebut dapat ditarik kesimpulan awal, dalam suatu manajemen diperlukan adanya kerjasama,

¹² Veithzal, dan sylviana, 2009. *Education Management*. (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada). hlm: 139

¹³ Ibid. hlm: 139

sekelompok orang, dan tujuan yang akan dicapai. Tentu dalam menjalani proses tersebut harus tepat sasaran dan tepat guna. Lebih lanjut, yang dikelola dalam manajemen adalah semua bentuk kegiatan yang dikelompokkan dalam komponen-komponen. Komponen-komponen manajemen pendidikan meliputi: (1) manajemen 13 kesiswaan; (2) manajemen personil; (3) manajemen kurikulum; (4) manajemen sarana; (5) manajemen pembiayaan; (6) manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan terakhir; (7) manajemen hubungan masyarakat¹⁴.

Pedoman pengaturan sumber daya organisasi, Allah SWT gambarkan dalam Al-Qur'an surah As-Sajadah: ayat 5 dan surat Al-Insyrah ayat 7 dan 8 dengan perumpamaan tentang pengelolaan atau pengaturan alam semesta yang berbunyi:

Surat As-sajdah ayat 5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: "Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu."¹⁵

Surat Al-Insyrah ayat 7 dan 8

¹⁴ Opcit.hlm:162

¹⁵ Departemen Agama RI. Al-qur'an dan Terjemahannya (Kudus: Menara Kudus, 2006)

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ، وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap,¹⁶

Sedangkan Asas pengisian jabatan atau *staffing* adalah “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat” atau *the right man in the right place and the right man in the right job*. Asas ini perlu dihayati dan diterapkan untuk menghindari terjadinya *mismanagement* dalam kepegawaian. Agar asas ini dapat diterapkan dengan baik, hendaknya pengisian jabatan berpedoman kepada “apa” baru “siapa”. “Apa” harus berpedoman kepada *job description* atau uraian tugas-tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan pada jabatan itu. “Siapa” harus berpedoman kepada *job description* artinya syarat- syarat/klasifikasi-klasifikasi orang-orang yang dapat melakukan pekerjaan pada jabatan tersebut. Jika pengisian jabatan dilakukan dengan cara “siapa” baru “apa” hal ini pasti akan menimbulkan *mismanagement* dalam kepegawaian.¹⁷

Staffing merupakan salah satu fungsi manajemen yang melakukan penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia

¹⁶ Departemen Agama RI. Al-qur'an dan Terjemahannya, Ibid.

¹⁷ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan* (Cet. III; Bandung: Alfabeta, 2012), hlm:148.

untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. *Staffing* juga dikenal sebagai fungsi pengisian jabatan yang bertujuan untuk memperoleh karyawan yang efektif yang akan mengisi jabatan-jabatan kosong di organisasi perusahaan. Prinsip *staffing* mengarahkan karyawan yang tepat untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dalam sistem manajemen. Dari setiap pekerja dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. *Staffing* dalam lembaga pendidikan merupakan proses manajemen struktural dan merupakan sistem yang komponen-komponen secara keseluruhan saling berhubungan. Struktur-struktur dalam organisasi merupakan tim yang terorganisasi dan membentuk suatu kinerja terpadu. Pada setiap tim, terdapat pemimpin yang bertanggungjawabkan keseluruhan struktur organisasi.¹⁸ Manajemen *staffing* menurut David Evans dalam Saefullah, memiliki ciri-ciri berikut :¹⁹

1. Tugas individu yang jelas
2. Jabatan yang jelas
3. Wewenang dan tanggung jawab yang jelas
4. Deskripsi tugas dan kegiatan yang jelas, setiap tugas dijelaskan sesuai dengan spesifikasinya yang menjelaskan secara terperinci bagi petugas masing-masing

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Cet. VII; Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 173.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cet. XXIII; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm. 153.

5. Hubungan antar unit kerja dan hubungan antar tugas yang jelas.

Dalam *staffing*, posisi personal dalam organisasi ditetapkan menurut urutan masing-masing secara sistematis. Setiap struktur dikenal dengan istilah tertinggi dan terendah, jabatan tertinggi dan terendah, serta insentif dan tunjangan tertinggi dan terendah. Jabatan struktural sekaligus menentukan otoritas dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Secara vertikal, otoritas yang dimiliki oleh pimpinan dengan posisinya masing-masing menunjukkan adanya kekuatan hierarkis yang terpusat pada pimpinan puncak, seperti para presiden direktur, yang biasanya memiliki kewenangan yang luas dalam organisasi. Pimpinan puncak dapat melakukan²⁰

Fungsi Staffing dalam Lembaga Pendidikan

1) Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan menaksir/menghitung kebutuhan sumber daya manusia dan selanjutnya merumuskan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi upaya-upaya tersebut. Upaya-upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan melaksanakan rencana agar jumlah dan kualifikasi personel yang diperlukan tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutannya.

²⁰ Ibid.hlm:153

2) Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen adalah upaya untuk perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja. Rekrutmen dapat dilakukan melalui pemasangan iklan dalam media massa, pengajuan permohonan pada institusi-institusi pendidikan, dan lain-lain. Seleksi adalah upaya untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi syarat kualifikasi dari sekian banyak pendaftar atau calon tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan dari proses rekrutmen. Penempatan adalah proses pemilihan tenaga kerja yang disesuaikan dengan kualifikasi yang dipersyaratkan serta menempatkannya pada tugas yang telah ditetapkan.

3) Seleksi Sumber Daya Manusia

- 4) Seleksi merupakan proses di mana organisasi-organisasi memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi- organisasi. Beberapa standar umum yang harus dipenuhi pada proses seleksi apa pun. Menurut Dessler mengemukakan lima standar seleksi, yaitu: (a) keandalan atau *reliability*, (b) keabsahan atau *validity*, (c) generalisasi atau *generalizability*, (d) pemanfaatan atau *utility*, dan (e) legalitas atau *legality*

Pelatihan

Program pelatihan merupakan program untuk melatih keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan. Belajar mempunyai arti suatu perubahan

di dalam perilaku, suatu perubahan jangka panjang yang berasal dari pengalaman atau latihan. Beberapa prinsip untuk belajar adalah: motivasi, penguatan, latihan, dan materi yang relevan.

5) Penempatan Sumber Daya Manusia

Penempatan atau *placement* adalah kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaan. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas organisasi baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya. Dalam penempatan sumber daya manusia ini harus dilakukan orientasi dan induksi

6) Pemberhentian

Pemberhentian atau *separation* adalah putusya hubungan kerja seorang tenaga kerja dalam suatu organisasi. Pemberhentian (PHK) ini disebabkan oleh keinginan organisasi, keinginan tenaga kerja, kontrak kerja habis, peraturan perburuhan, pensiun, dan atau meninggal dunia.

b. Mutu

Pengertian mutu Menurut Crosby mutu ialah sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. Menurut Deming,

mutu ialah kesesuaian kebutuhan pasar atau konsumen. Lembaga yang bermutu ialah Lembaga yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia dalam membeli produk yang dihasilkan. Menurut Gravi dan Davis, mutu ialah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.²¹

Dalam alquran telah ditegaskan oleh Allah dalam surat An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

Artinya:..... dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.²²

Menurut Marus Suti, mutu dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi normatif dan deskriptif. Dalam arti normatif mutu berdasarkan pertimbangan instrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai standar idela. Sedangkan secara ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Dalam arti deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya misalnya hasil tes.²³ Achmad mengemukakan bahwa, mutu pendidikan di sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen yang

²¹ Nanang Fatah, 2012. *Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). hlm: 21

²² Departemen Agama RI. *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Kudus: Menara Kudus, 2006)

²³ *Ibid*. hlm: 22

berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap norma atau standar yang berlaku.²⁴ Mutu pendidikan bukan ditentukan dari lembaga penyelenggara pendidikan tetapi mutu pendidikan adalah spesifikasi yang dikehendaki dan kesesuaian dengan apa yang menjadi penunjang mutu pendidikan yaitu input dan proses sehingga akan menghasilkan kualitas output mutu pendidikan yang tinggi. Dari beberapa konsep mutu yang diutarakan oleh para ahli, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa mutu pendidikan merupakan suatu ukuran yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan terhadap suatu derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstra kurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan pembelajaran tertentu.²⁵

2.) Indikator dan Standar Mutu Pendidikan

Indikator atau kriteria yang dijadikan tolak ukur mutu pendidikan yaitu hasil akhir pendidikan misalnya tes tertulis, anekdot, skala sikap. Dalam konteks pendidikan, indikator mutu berpedoman pada konteks hasil pendidikan yang mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada kurun waktu tertentu. Sedangkan prestasi yang dicapai dapat berupa hasil tes kemampuan akademik atau prestasi non akademik. Dalam peningkatan

²⁴ Ibid.hlm:23

²⁵ Dedi mulyasa,opcit.hlm:146

mutu pendidikan dipengaruhi oleh input dan faktor proses manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah menurut Subagio terdiri dari *man, money, policy*.²⁶

Secara nasional standar mutu pendidikan merujuk pada undang-undang sistem pendidikan nasional no 32 tahun 2013 meliputi: (1) Standar kompetensi lulusan, standar ini merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang berkaitan dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan. (2) Standar isi, standar ini adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. (3) Standar proses, pada standar ini pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan akan mencapai standar kompetensi lulusan. (4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar ini merupakan standar nasional tentang kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan dari tenaga guru dan tenaga kependidikan lainnya. (5) Standar sarana dan prasarana, pada standar ini kriteria minimal tentang ruang belajar, perpustakaan, tempat olahraga, tempat ibadah, tempat bermain dan rekreasi, laboratorium, bengkel kerja, sumber belajar lainnya yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran. (6) Standart

²⁶ Dedi mulyasa, 2012. *Pendidikan bermutu Berdaya Saing*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). hlm: 150

Pengelolaan, pada standar ini perencanaan pendidikan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, pengelolaan pendidikan di tingkat kabupaten/kota, provinsi, dan pada tingkat nasional. Tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. (7) Standar pembiayaan, standar ini berkaitan dengan komponen dan besarnya biaya operasional satuan pendidikan selama satu tahun. (8) Standar Penilaian, standar ini berkaitan dengan mekanisme, prosedur, instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian yang dimaksud adalah penilaian hasil belajar oleh satuan pendidikan dan pemerintah.²⁷

3.) Manajemen berbasis Mutu TQM

TQM merupakan sistem manajemen yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi. TQM merupakan sistem manajemen yang berfokus pada orang/karyawan dan bertujuan untuk terus menerus meningkatkan nilai yang diberikan pada pelanggan dengan biaya penciptaan nilai yang lebih rendah tersebut.²⁸ Pada dasarnya *total quality management* didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan kinerja secara terus menerus pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi, menggunakan sumber daya manusia dan model yang tersedia.²⁹

²⁷ Dedi mulyasa, opcit. hlm:155

²⁸ Edward Sallis, 2010. *Total Quality Management In Education*. (Jogjakarta: IRCiSoD). hlm:74

²⁹ Ibid. hlm:75

ISO 9000: 2005 mendefinisikan *total quality management* sebagai semua aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan kualitas, tujuan-tujuan dan tanggung jawab, serta mengimplementasikannya melalui alat seperti perencanaan kualitas, pengendalian kualitas, jaminan kualitas, dan peningkatan kualitas. Tanggung jawab untuk manajemen kualitas ada pada semua level dari manajemen, namun harus dikendalikan oleh manajemen puncak, serta implementasinya harus melibatkan semua anggota organisasi. Menurut Hansler dan Brunell yang dikutip oleh Nasution dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Mutu Terpadu*, mengatakan bahwa TQM merupakan suatu konsep yang berupaya melaksanakan sistem manajemen kualitas tingkat dunia. Untuk itu, diperlukan perubahan besar dalam budaya dan sistem nilai suatu organisasi. Berdasarkan definisi TQM, maka dapat disimpulkan definisi TQM adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya.³⁰

c. Pengertian Madrasah Unggul

Madrasah Unggulan adalah sebuah madrasah program unggulan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi di tingkat nasional dan dunia, dalam penguasaan ilmu pengetahuan,

³⁰ Edward Sallis, opcit. hlm:136

keterampilan dan teknologi yang ditunjang oleh akhlakul karimah. Untuk mencapai keunggulan tersebut, maka masukan (input), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut. Madrasah unggulan perlu ditunjang dengan tenaga pendidik yang profesional, sarana yang memadai, kurikulum yang inovatif, ruang kelas atau pembelajaran yang representatif sehingga dapat mendorong terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien dan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Di sisi lain, Bafadhal mengemukakan bahwa untuk mencapai madrasah yang unggul dituntut adanya fasilitas dan dana yang memadai, akan tetapi tidak semua sekolah atau madrasah dapat memenuhinya. Secara teknis, pengembangan madrasah unggulan menuntut adanya tenaga yang profesional dan fasilitas yang memadai sehingga dampaknya dibutuhkan biaya belajar yang tidak sedikit.

Madrasah unggulan memiliki dua lingkup visi, yaitu visi makro dan visi mikro. Visi makro pendidikan madrasah unggulan adalah terwujudnya masyarakat dan bangsa Indonesia yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniah, terampil dan profesional. Sedangkan visi mikronya sendiri adalah pendidikan madrasah unggulan adalah terwujudnya individu yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-diniah, terampil dan professional yang sesuai dengan tatanan

kehidupan.³¹ Sedangkan misi global dari madrasah unggulan adalah :³²

1. Menciptakan calon agamawan yang berilmu
2. Menciptakan calon ilmuwan yang agamawan
3. Menciptakan calon tenaga yang professional dan agamis.

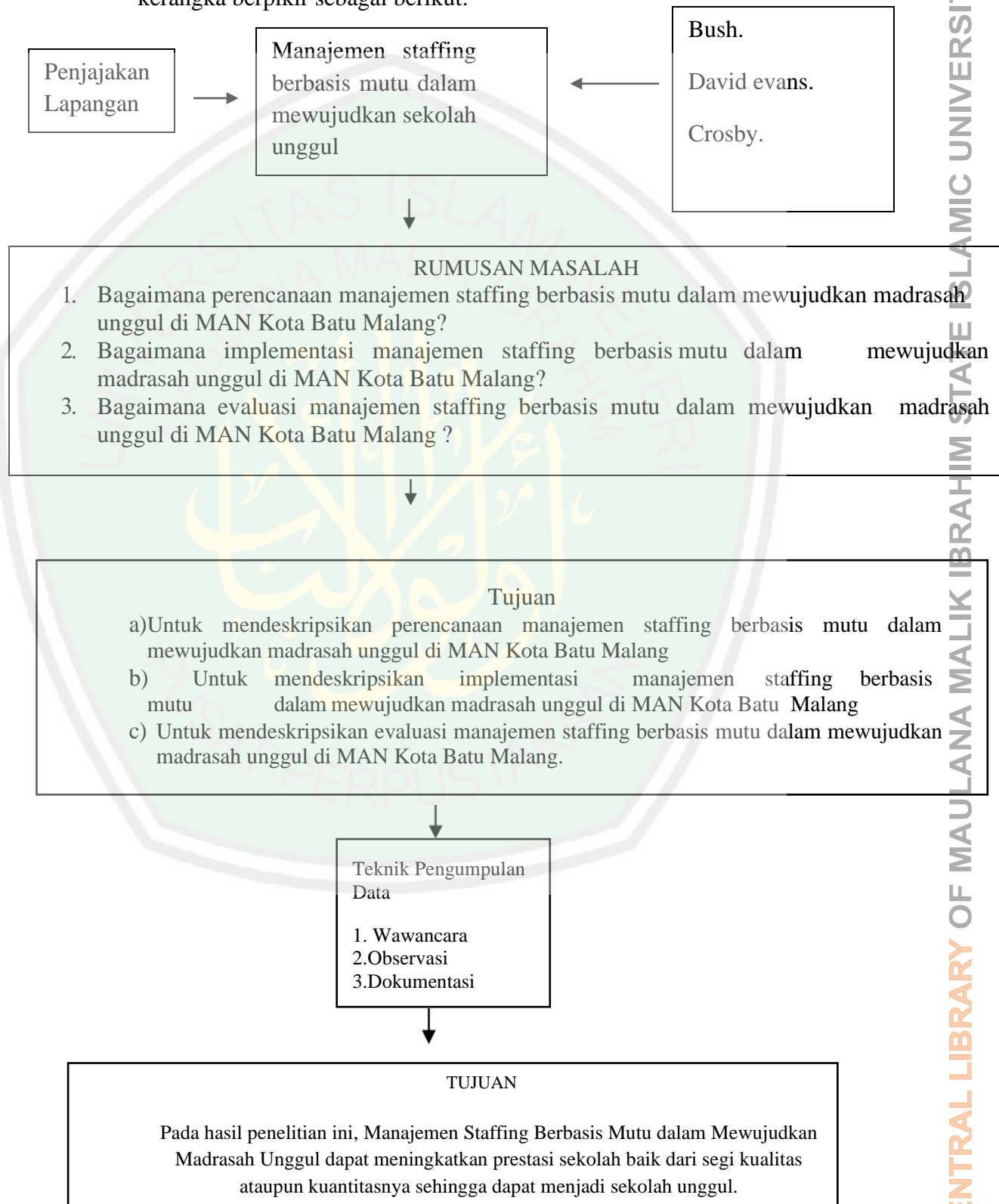
Dari paparan di atas inti dari visi dan misi madrasah unggulan adalah membentuk individu yang professional dan religius, yaitu keseimbangan antara kemampuan intelektual, keterampilan dan sikap keberagaman yang taat kepada Allah Swt. Dan yang harus diperhatikan sebuah madrasah unggulan adalah dalam pencapaian dan terpenuhinya tanpa meninggalkan salah satu aspek dari 8 standart nasional pendidikan yang telah ditentukan di dalam SISDIK.

³¹ ibid

³² R. Terry, George. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2003.hlm:25

2. Kerangka Berfikir

Untuk mempermudah skema penelitian ini, maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut:



BAB III METODE PENELITIAN

I Metode Penelitian

1. Pendekatan penelitian dan jenis penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui manajemen kesiswaan di suatu lembaga pendidikan. Dengan mengangkat fokus penelitian tentang strategi pengembangan kreatifitas pengelolaan pendidikan dalam mewujudkan sekolah unggul, peneliti harus datang dan mengetahui bagaimana keadaan dan lingkungan di lapangan yang sesungguhnya. Oleh sebab itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dikutip Moleong dalam bukunya menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara holistik (menyeluruh). Dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tetapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.³³

Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka- angka. Dengan begitu dalam penelitian kualitatif ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Dengan demikian, laporan

³³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2015), cet 34, hlm. 4.

penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan.³⁴ Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, maka peneliti dengan secara langsung melihat dan mengajak informan untuk memberikan informasi mengenai keadaan objek penelitian secara alamiah tidak ada paksaan dengan maksud mendapatkan hasil yang baik. Dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan sebuah pengamatan langsung tentang situasi sosial di lokasi penelitian. Dengan melakukan interaksi langsung, maka peneliti bertemu dan berbincang-bincang secara langsung dengan subjek yang telah peneliti tentukan, diantaranya yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dan perwakilan dari OSIS.

Strategi pengelolaan dalam mewujudkan sekolah unggul di MAN Kota Batu Malang ini memiliki hal yang unik dalam pengelolaannya di pandangan peneliti sendiri. Karena dalam pengelolaannya, kesiswaan selalu mempersiapkan hal yang akan dilaksanakan bukan semata untuk menggugurkan rencana yang telah dibentuk, namun benar-benar untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Yang lebih menonjol dalam proses pembinaan siswa dibidang non akademik, di MAN Kota Batu ini tidak hanya mengembangkan ekstrakurikuler yang hampir di setiap sekolah ada. Namun terdapat *life skill* yang dapat menjadi bekal siswa kelak ketika siswa tidak melanjutkan di tingkat Perguruan Tinggi, dan

³⁴ *Ibid.*, hlm. 11.

dapat menjadi keterampilan tambahan ketika siswa sudah benar-benar terjun ke kalangan masyarakat sosial

2. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam penelitian kualitatif sangat berpengaruh terhadap proses dan hasil penelitian. Seperti yang dikemukakan oleh Moleong kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit. Ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Pengertian instrument atau alat penelitian di sini tepat karena ia menjadi segalanya dari keseluruhan proses penelitian.³⁵ Dengan hadirnya peneliti dalam setiap pertemuan dengan informan yang bersangkutan, peneliti secara langsung juga melakukan pengamatan terhadap lingkungan dan informan yang diwawancarai.

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik di Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Malang , mengenai perencanaan, pelaksanaa, pengorganisasian, hingga pengendalian dari lingkup penerimaan siswa baru, penempatan siswa bari, dan pembinaan siswa terutama dalam bidang non akademik. Sebelum melakukan penelitian dengan wawancara

³⁵ *Ibid.*, hlm. 168.

bersama informan. Peneliti sudah melakukan persiapan, sebagai berikut:

1. Sebelumnya peneliti sudah pernah berkunjung ke MAN Kota Batu untuk melakukan observasi sehingga peneliti sudah banyak mengerti tentang lingkungan sekolah tersebut, hingga menemukan titik yang unik yang dimiliki oleh sekolah pada bidang kesiswaan ini.
2. Sebelum terjun ke lapangan, peneliti membuat surat perizinan penelitian dari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang ditujukan kepada kepala MAN Kota Batu Malang.
3. Mengantarkan surat perizinan dan berlanjut untuk melakukan wawancara pertama bersama wakil kepala sekolah bidang kesiswaan.
4. Mengumpulkan data dan dokumen sementara sesuai dengan tema penelitian.
5. Membuat jadwal wawancara selanjutnya, berdasarkan kesepakatan peneliti bersama informan.
6. Melaksanakan penelitian dan kunjungan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan:

3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di MAN Kota Batu, Jln.

Pattimura No. 25, Temas, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur kode pos 65315. Peneliti melakukan penelitian di MAN Kota Batu ini sebagai objek penelitian didasarkan pada keunikan dan kekhasan yang dimiliki sekolah yaitu : 1) MAN Kota Batu ini menjadi salah satu sekolah favorit pilihan para peserta didik, baik dari wilayah kota batu sendiri, hingga luar jawa. Menjadi sekolah favorit karena MAN Kota Batu ini memiliki kelengkapan fasilitas. 2) MAN Kota Batu ini memiliki prestasi dari segi prestasi akademik dan non akademik yang begitu banyak dan sangat baik terlihat pada prestasi-prestasi siswa hampir setiap perlombaan ia membawa nama baik madrasah baik itu di tingkat kota, provinsi, nasional bahkan internasional. 3) MAN Kota Batu juga terkenal dengan pelaksanaan sistem informasi manajemen yang baik dan juga kreatif. Dari beberapa keberhasilan yang telah dicapai sekolah, ini menjadi alasan peneliti untuk melakukan penelitian tentang implementasi sistem informasi manajemen di MAN Kota Batu dalam pengambilan keputusan dan sumber data

Data merupakan dokumen paling penting dalam penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan peneliti berasal dari data wawancara, data dokumentasi berupa recorder hingga data dokumentasi berupa foto dan arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian yaitu tentang manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik siswa di Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu mengenai penerimaan siswa baru, penempatan siswa baru dan

pembinaan siswa terutama dibidang non akademik. Sumber data yang diperoleh peneliti diambil dari objek penelitian, dikutip dari Sugiyono menurut Spradley objek penelitian dalam penelitian kualitatif yang di observasi dinamakan situasi sosial, yang terdiri atas tiga komponen yaitu: *place* (tempat), *actor* (pelaku), *activities* (aktivitas).³⁶

- a) *Place*, atau tempat dimana interaksi dalam situasi sosial sedang berlangsung.
- b) *Actor*, pelaku atau orang-orang yang sedang memainkan peran tertentu.
- c) *Activity*, atau kegiatan yang dilakukan oleh aktor dalam situasi sosial yang sedang berlangsung .

Dari ketiga objek diatas, peneliti menggunakannya sebagai tiga sumber data yang memberikan informasi mengenai fokus penelitian yang telah peneliti tentukan, yaitu:

- a) Tempat yaitu Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, yang di sekitarnya ada segala macam kegiatan-kegiatan siswa, sarana dan prasarana yang digunakan.
- b) Wawancara atau interview yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dan perwakilan OSIS Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu.

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RND*, (Bandung, AFLFABHETA cv, 2017), cet 26, hlm. 229.

- c) Dokumen yang dapat berupa foto/ gambar, dokumen arsip resmi, hingga dokumen tentang kegiatan-kegiatan yang telah terlaksana sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.

4. Teknik pengumpulan data

Dalam penelitian kualitatif ini, untuk mendapatkan data yang valid dan sesuai dengan fokus penelitian, maka peneliti menentukan teknik-teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode:

a. Wawancara

Wawancara atau interview yang peneliti gunakan dalam pengumpulan data ini yaitu menggunakan wawancara terstruktur. Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.³⁷ Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan tiga informan utama. Dalam penentuan tiga informan utama ini peneliti menentukan berdasarkan aspek penguasaan banyak informasi yang akan peneliti

³⁷ Sugiyono, *op.cit.*, hlm. 233.

peroleh dari ketiga informan utama tersebut mengenai manajemen kesiswaan dan prestasi non akademik. Adapun tiga informan utama tersebut yaitu bapak kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Malang, wakil kepala sekolah, dan perwakilan dari OSIS Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Malang, dengan menggunakan instrument pertanyaan yang sama namun tetap sesuai dengan konteks tupoksi yang dilaksanakan yaitu mengenai fokus penelitian yaitu manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Namun selain menggunakan wawancara terstruktur, peneliti juga menggunakan metode wawancara semi – struktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Dalam wawancara ini peneliti menggunakan dua metode wawancara secara terstruktur dan semi-struktur, karena ketika pertanyaan sudah diurutkan dengan sistematis, namun peneliti dan responden juga tidak hanya terpaku dengan instrument tersebut, namun dapat saling merespon dengan lebih mendalam (*in- depth interview*) dan santai mengenai fokus penelitian yang telah

ditentukan, jadi pertanyaan-pertanyaan yang timbul ketika wawancara dapat ditanyakan kepada informan. Hasil dari wawancara dengan informan, dibuat menjadi catatan.

Tabel 3.1 Instrumen Wawancara

Fenomena Yang Diamati	Indikator	Item
Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul	Manajemen Staffing Berbasis Mutu	1.Perencanaan 2.Implementasi 3.Pengawasan 4.Hasil
	Mewujudkan Madrasah Unggul	1.Strategi 2.Perencanaan 3.Implementasi 5.Hasil

b. Observasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi terus-terang atau tersamar, yaitu peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber data, bahwa ia sedang melakukan penelitian. Jadi mereka yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Tetapi dalam suatu saat peneliti juga tidak terus terang atau tersamar dalam observasi, hal ini untuk

menghindari kalau suatu data yang dicari merupakan data yang masih dirahasiakan.³⁸

Dengan menggunakan metode observasi terus-terang atau tersamar, peneliti dapat melakukan observasi secara santai dan tidak sembunyi-sembunyi lapangan sebagai data primer peneliti. dan data akan didapatkan sesuai dengan tujuan peneliti. Ketika peneliti menggunakan observasi tersamar, maka pasti antara peneliti dan informan sudah ada perjanjian terlebih dahulu, karena bila hal itu memang bersifat rahasia.

Tabel 3.2 Instrumen Observasi

Fenomena Yang Diamati	Indikator	Item
Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah	Manajemen Staffing Berbasis Mutu	1.Saat bertemu dengan informan untuk mendapatkan informasi 2.melihat kinerja dari seluruh staff

³⁸ *Ibid.*, hlm. 228.

Unggul		3.mengamati struktur organisasi tentang stafiing
Unggul	Mewujudkan Madrasah Unggul	1.Saat bertemu dengan informan untuk mendapatkan informasi 2.Melihat prestasi melalui piala maupun piagam yang telah diterima oleh madrasah 3.Melihat sertifikat akreditasi

5. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua dokumen, yaitu dokumen pribadi dan dokumen resmi. Moleong mengemukakan dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.³⁹ Adapun dokumen pribadi yaitu catatan atau karangan seseorang secara tertulis tentang tindakan, pengalaman, dan kepercayaannya. Sedangkan dokumen resmi yaitu dokumen yang bersifat internal maupun internal, dalam internal seperti

³⁹ *Ibid.*, hlm. 217 dan 219.

keputusan dari kepala sekolah, arsip. Dan yang bersifat eksternal seperti koran, majalah, dan berita dari media massa.

Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data berupa dokumen pribadi dan dokumen resmi, namun tidak hanya itu saja, namun peneliti juga mengumpulkan dokumentasi berupa foto/ gambar yang berkaitan dengan fokus penelitian yang telah ditentukan. Seperti dokumen tentang penerimaan siswa baru, angket yang diberikan kepada siswa baru dalam penempatan siswa, hingga dokumen tentang pembinaan siswa terutama di bidang non akademik.

Tabel 3.3 Instrumen Dokumentasi

Fenomena Yang Diamati	Indikator	Item
Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul	Manajemen Staffing Berbasis Mutu	1.Data Staff,pengorganisasian, 2.Foto saat seluruh Staff berkerja 3.Data struktur organisasi tentang stafiing

	Mewujudkan Madrasah Unggul	1.Data Staff,pengorganisasian, 2.Foto piala dan sertifikat 3.Data struktur organisasi tentang stafiing
--	----------------------------	--

6. Analisis Data

Tahap Penjajakan atau Observasi Lapangan. Pada tahap penjajakan atau observasi lapangan, peneliti telah datang ke lokasi untuk lebih mengenal bagaimana situasi dan lingkungan lapangan yang akan menjadi objek penelitiannya. Menurut Kirk dan Miller dikutip Moleong merumuskan segi-segi yang perlu diketahui pada tahap ini ke dalam tiga aspek, yaitu: pemahaman atas petunjuk cara hidup, memahami pandangan hidup, dan penyesuaian diri dengan keadaan lingkungan tempat penelitian.⁴⁰ Dengan mementingkan tiga aspek yang telah dipaparkan, peneliti lebih mudah dalam melakukan observasi, wawancara dengan informan. Karena dalam penjajakan ini peneliti berusaha menyesuaikan dengan lingkungan objek penelitian, hingga peneliti mengetahui lapangan secara natural.

a. Tahap Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data

⁴⁰ Lexy J. Moleong, *op.cit.* hlm. 131.

dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melkaukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang di wawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Menurut Miles dan Huberman, 1984 dikutip Sugiyono, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlansung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data yaitu:

1) Reduksi Data (*Data Reduction*)

Dalam tahapan analisis yang pertama, peneliti mereduksi data yang telah diperoleh. Dengan reduksi data maka peneliti akan merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting,

dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang didapatkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas. Data yang direduksi dari hasil wawancara dan observasi peneliti dibuat menjadi catatan lapangan mengenai manajemen kesiswaan dalam meningkatkan prestasi non akademik.

2) Penyajian Data (*Data Display*)

Langkah selanjutnya yaitu penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, bagan dan lainnya. Dalam hal ini peneliti menyajikan data dengan teks yang bersifat naratif. Menurut Miles dan Huberman, 1984 dikutip Sugiyono mengemukakan disarankan, dalam melakukan penyajian data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa grafik, matrik dan tabel. Dengan begitu peneliti juga memberi penguatan dalam penyajian data dengan tabel.

3) Penarikan Kesimpulan (*Conclusion drawing/ verification*)

Langkah terakhir dalam analisis data ini yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, di dukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴⁰ Setelah tahapan analisis telah dilakukan semua, maka kesimpulan akan disajikan dalam bentuk deskriptif. Namun dapat berkembang secara terus-menerus selagi dalam proses pengumpulan data baru hingga peneliti menghasilkan data yang dirasa cukup dan menjadi kesimpulan akhir dalam penelitian.

b. Tahap Pemeriksaan Keabsahan Data

Pada tahap pemeriksaan keabsahan data, peneliti memiliki beberapa teknik dalam pengecekan kembali data yang telah terkumpul. Teknik yang digunakan peneliti dalam pengecekan data agar dapat di uji keabsahannya dan dapat dipertanggungjawabkan, peneliti menggunakan dua teknik yaitu dengan teknik triangulasi dan pengecekan sejawat.

Menurut Moelong triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Dan teknik yang kedua yaitu dengan pengecekan sejawat, Moelong mengemukakan bahwa teknik ini dilakukan dengan cara mengekspos hasil sementara atau hasil akhir yang diperoleh dalam bentuk diskusi dengan rekan-rekan sejawat. Dengan teknik kedua ini peneliti dapat mengedepankan

sifat terbukanya dengan teman sebayanya untuk *me-review* persepsi, pandangan, dan analisis yang sedang dilakukan, hingga peneliti bersama dengan teman sejawat yang memiliki keahlian dibidang tersebut hingga dapat membantu mengembangkan langkah berikutnya.⁴¹

b. Prosedur penelitian

Pada tahap prosedur penelitian, peneliti akan menjelaskan mengenai tahapan-tahapan pelaksanaan penelitian. Adapun tahapan-tahapan tersebut yaitu: Peneliti melakukan penjajakan lapangan sekaligus meminta izin untuk melaksanakan penelitian di lokasi penelitian.

- a. Selanjutnya, peneliti berkonsultasi judul kepada dosen wali setelah mengetahui keadaan lokasi penelitian.
- b. Peneliti mulai mengumpulkan kajian-kajian teori yang dapat menjadi dasar penelitian, dan mencari beberapa penelitian terdahulu sebagai acuan agar tidak terjadi plagiasi dalam pembuatan laporan penelitian skripsi.
- c. Peneliti mulai merancang mengenai pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat observasi dan wawancara bersama informan yang telah peneliti tentukan. Sehingga peneliti dapat mendapatkan data sementara untuk pengembangan penelitian skripsi yang akan dilaksanakan.
- d. Setelah data sementara telah didapatkan peneliti, menyelesaikan rancangan proposal penelitian yang terdiri dari, pendahuluan, kajian teori dan metode penelitian yang digunakan peneliti.

Pada tahap terakhir, peneliti terus berkonsultasi dengan dosen pembimbing untuk menyempurnakan proposal penelitian hingga diseminarkan dan berlanjut pada tahap selanjutnya yaitu pada rancangan laporan penelitian skripsi pada hasil penelitian dan paparan data, pembahasan, hingga kesimpulan.

BAB IV

PAPARAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Profil Madrasah

Nama Kepala	: Sudirman, S.Pd., M.M.
Nama Lembaga	: MAN Kota Batu
Alamat Lembaga	: Jl. Patimura 25 Kota Batu
Telepon	: 0341-592185
Alamat Email	: man_kotabatu@yahoo.com
Akreditasi Lembaga	: A

Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu yang ada sekarang ini merupakan Madrasah satu-satunya yang berada di kota batu.⁴¹

2. Sejarah MAN Kota Batu

Dalam perkembangannya dari awal berdiri sampai dengan sekarang Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu, yang berdiri Kokoh, terus berbenah untuk melengkapi sarana dan prasarana untuk penyelenggaraan pendidikan. Seiring perjalanan MAN Kota batu juga mengalami perubahan nama sebagai berikut :

- a. Pada awal berdiri adalah PGAA NU Batu, kemudian diresmikan menjadi SPIAIN Sunan Ampel dengan Surat Keputusan Menteri Agama RI Nomor 02 Tahun 1970, pada waktu itu belum mempunyai gedung sendiri, untuk sementara menempati Gedung milik Al-Maarif Batu di Jalan Semeru No. 22 Batu.
- b. Pada Tahun 1978 secara resmi menjadi Madrasah Aliyah Negeri Malang II berdasarkan SK Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 1978, dan masih menempati Gedung Al-Maarif Batu.

⁴¹ Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono ,(Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

- c. Pada Tahun 1979 MAN MALANG II berpindah lokasi menempati Gedung milik MI Raoudlatul Ulum di Jalan Lahor 23 Batu dengan Hak Sewa Bangunan.
- d. Kemudian pada Tahun 1981 secara resmi MAN MALANG II baru menempati Gedung milik sendiri (Pemerintah) yang berlokasi di Jalan Patimura Nomor 25 Batu yang di bangun dengan dana DIP Tahun Anggaran 1980/1981, dan sampai sekarang terus berbenah untuk melengkapi sarana dan prasarana. Dan berkembang memiliki gedung pesantren dengan luas tanah 4000 m² yang dibangun diatas tanah milik Kelurahan Temas Kota Batu.
- e. Dengan meningkatnya status menjadi Kota Batu maka MAN Malang II Batu berubah menjadi Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu berdasarkan Keputusan Menteri Agama No. 157 Tahun 2014 tanggal 17 September 2014.⁴²

Mulai awal berdiri sebagai rintisan pada tahun 1970, sampai dengan sekarang juga mengalami beberapa kali pergantian pimpinan yakni sebagai berikut :

- 1) Tahun 1970 – 1974 nama pimpinan Moh. Rofi'i (Alm).
- 2) Tahun 1974 – 1980 nama pimpinan Ghozali Noor, BA.
- 3) Tahun 1980 – 1989 nama pimpinan Drs. Sulhani (Alm).
- 4) Tahun 1989 – 1993 nama pimpinan Drs. H. Toras Gultom (Alm).
- 5) Tahun 1993 – 1999 nama pimpinan Drs. H. Untung Saleh (Alm).
- 6) Tahun 1999 – 2004 nama pimpinan Drs. H. TonemHadi.
- 7) Tahun 2004 – 2005 nama pimpinan Drs. H. A. Dhohiri (Alm).
- 8) Tahun 2005 – 2008 nama pimpinan Masrur Arifin, S.Pd (Alm).
- 9) Tahun 2008 – 2016 nama pimpinan Drs. Winarso.
- 10) Tahun 2016 – sekarang nama pimpina H. Sudirman, S.Pd, MM.⁴³

⁴² Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono, (Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

⁴³ Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono, (Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

Dari awal berdiri sampai dengan sekarang mengalami pergantian pimpinan sebanyak 10 kali selama hampir 47 tahun. Dan terus berbenah untuk memenuhi tuntutan kebutuhan penyelenggaraan pendidikan dengan jumlah siswa yang terus bertambah banyak.⁴⁴

3. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya generasi islam yang cerdas, terampil dan berakhlak mulia, bebas dari penyalahgunaan narkoba, serta peduli terhadap lingkungan hidup.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan MA untuk mempersiapkan SDM yang unggul serta berkualitas dan berprestasi.
- 2) Menyelenggarakan pendidikan untuk mempersiapkan peserta didik melanjutkan ke Perguruan Tinggi.
- 3) Menyelenggarakan pendidikan yang dapat mengembangkan potensi peserta didik.
- 4) Menyelenggarakan pelatihan ketrampilan kecakapan hidup yang dilandasi Akhlaqul Karimah.
- 5) Meningkatkan Ketaqwaan beribadah.
- 6) Menyelenggarakan pendidikan yang menyelamatkan peserta didik agar terhindar dari segala bentuk penyalahgunaan Narkoba.
- 7) Menyelenggarakan pendidikan yang dapat mengembangkan potensi peserta didik di bidang Bahasa.
- 8) Menyelenggarakan Pendidikan untuk menyadarkan setiap warga Madrasah agar peduli terhadap Lingkungan Hidup.
- 9) Mewujudkan sekolah yang aman, nyaman, rindang, bersih dan sehat.

c. Tujuan

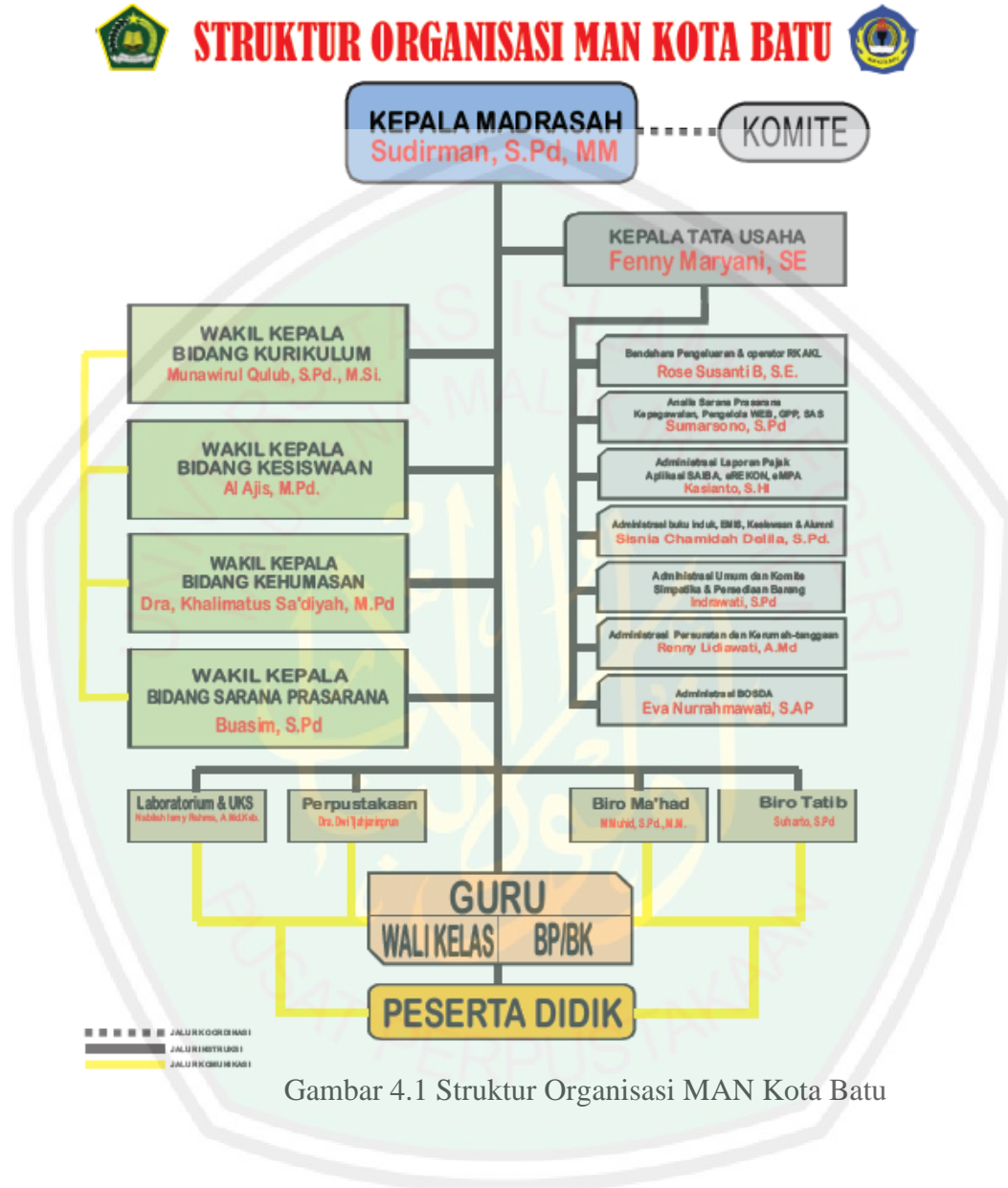
- 1) Meningkatkan prosentasi kelulusan hasil Ujian Nasional.

⁴⁴ Ibid,

- 2) Meningkatkan jumlah peserta didik yang dapat melanjutkan keperguruan tinggi.
- 3) Meningkatkan perolehan kejuaraan dibidang olahraga dan seni tingkat kota maupun propinsi.
- 4) Meningkatnya prosentase peserta didik yang mampu menciptakan lapangan kerja sendiri bagi peserta didik yang tidak melanjutkan keperguruan tinggi.
- 5) Berkurangnya kenakalan peserta didik.
- 6) Meningkatnya jumlah media dan alat peraga pembelajaran yang dihasilkan oleh guru.
- 7) Meningkatnya kualitas pembelajaran melalui model maupun metode pembelajaran yang bervariasi.
- 8) Meningkatnya prosentase warga madrasah yang melaksanakan sholat dhuha dan dhuhur berjama'ah.⁴⁵

⁴⁵ Ibid,

4. Struktur Organisasi



Berdasarkan gambar di atas,⁴⁶ maka dapat di lihat bahwasannya devisi ini, diisi oleh beberapa orang yang pada akhirnya disebut sebagai TIM. Seiring perjalanan itu

⁴⁶ Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono ,(Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

tentunya ada beberapa proses yang harus dilalui seperti adanya prioritas pengembangan pegawai yang dilakukan di madrasah tersebut dengan adanya bagian atau devisi khusus yang menangani pengelolaan staff dari pengumpulan data, pengolahan data, pemrosesan data dll. Dengan saling bahu membahu dalam mengelola kesemuanya menjadi motto mereka bekerja maju mundurnya sebuah sistem yang dibuat dan diterapkan secara menyeluruh walau tentunya perlu peran dan tanggungjawab dari semua masyarakat yang ada di dalam madrasah.⁴⁷

5. Ketersediaan Dan Kondisi Sarana Dan Prasarana

Seperti pada Lembaga pendidikan pada umumnya yang menyediakan layanan pendidikan kepada masyarakat, Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu telah dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai. Sehingga ketersediaan dan kondisi Sarana Prasarana Pendidikan pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu dapat dilihat pada table berikut.⁴⁸

Tabel. 4.1 Sarana Dan Prasarana MAN Kota Batu

No	Nama Ruang	Kondisi	Penggunaan.
1	Ruang Kelas X IPA 1	Baik	Pembelajaran
2	Ruang Kelas X IPA 2	Baik	Pembelajaran
3	Ruang Kelas X IPA 3	Baik	Pembelajaran
4	Ruang Kelas X IPA 4	Baik	Pembelajaran

⁴⁷ Observasi Terhadap Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono,(Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

⁴⁸ ibid

5	Ruang Kelas X IPA 5	Baik	Pembelajaran
6	Ruang Kelas X IPS 1	Baik	Pembelajaran
7	Ruang Kelas X IPS 2	Baik	Pembelajaran
8	Ruang Kelas X IPS 3	Baik	Pembelajaran
9	Ruang Kelas X IPS 4	Baik	Pembelajaran
10	Ruang Kelas X Bahasa	Baik	Pembelajaran
11	Ruang Kelas X Agama	Baik	Pembelajaran
12	Ruang Kelas XI IPA 1	Baik	Pembelajaran
13	Ruang Kelas XI IPA 2	Baik	Pembelajaran
14	Ruang Kelas XI IPA 3	Baik	Pembelajaran
15	Ruang Kelas XI IPA 4	Baik	Pembelajaran
16	Ruang Kelas XI IPA 5	Baik	Pembelajaran
17	Ruang Kelas XI IPS 1	Baik	Pembelajaran
18	Ruang Kelas XI IPS 2	Baik	Pembelajaran
19	Ruang Kelas XI IPS 3	Baik	Pembelajaran
20	Ruang Kelas XI IPS 4	Baik	Pembelajaran
21	Ruang Kelas XI Bahasa	Baik	Pembelajaran
22	Ruang Kelas XI Agama	Baik	Pembelajaran
23	Ruang Kelas XII IPA 1	Baik	Pembelajaran
24	Ruang Kelas XII IPA 2	Baik	Pembelajaran
25	Ruang Kelas XII IPA 3	Baik	Pembelajaran
26	Ruang Kelas XII IPA 4	Baik	Pembelajaran

27	Ruang Kelas XII IPS 1	Baik	Pembelajaran
28	Ruang Kelas XII IPS 2	Baik	Pembelajaran
29	Ruang Kelas XII IPS 3	Baik	Pembelajaran
30	Ruang Kelas XII IPS 4	Baik	Pembelajaran
31	Ruang Kelas XII Bahasa	Baik	Pembelajaran
32	Ruang Kelas XII Agama	Baik	Pembelajaran
33	Lab. Bahasa	Baik	Pembelajaran
34	Lab.Komputer	Baik	Pembelajaran
35	Multimedia	Baik	Rapat dll
36	BK	Baik	Konsultasi
37	UKS	Baik	Siswa
38	Ruang osis	Baik	Pengadministrasi
39	Ruan Waka	Baik	Pengadministrasi
40	Ruang Kepala Madrasah	Baik	Pengadministrasi
41	Ruang TU	Baik	Pengadministrasi
42	Perpustakaan	Baik	Pembelajaran
43	Aula	Baik	Rapat
44	Lab.IPA	Baik	Pemelajaran
45	Masjid	Baik	Sholat
46	Makhad	Baik	istirahat Siswa
47	lapangan sekolah	Baik	Olahraga

Dari sarana dan prasarana sendiri tampak bahwasannya adanya lab

komputer memang cukup membantu di MAN Kota Batu untuk pengembangan sistem informasi. Terlebih dengan adanya aplikasi khusus yang sengaja dibuat oleh beberapa sumber daya manusia yang ada di dalam madrasah untuk mempermudah segala hal yang berkaitan dengan input dan pemrosesan data sehingga menjadi data final yang bermanfaat.⁴⁹

6. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MAN Kota Batu

1. Kondisi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Jawa Timur. Oleh karena itu, perekrutan dan pengembangan untuk menjadi salah satu kunci keberhasilan di masa depan. Sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Jawa Timur terdiri dari: a) Guru, b) staf administrasi, c) staf fungsional, d). Kebersihan Tenaga Kerja, Guru adalah aset penting yang dimiliki oleh Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu Jawa Timur. Oleh karena itu, perekrutan dan pengembangan akan menjadi salah satu kunci keberhasilan di masa depan. Persyaratan ini juga sejalan dengan peningkatan kualitas guru dan staf, sehingga dana yang diperlukan untuk studi lanjut, program peningkatan kualitas staf pendukung dengan penyegaran dan kursus singkat.

Distribusi jumlah tenaga pendidik dan kependidikan tahun akademik 2016/2017 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁴⁹ Observasi Terhadap Data Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono, (Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

Data pendidik dan tenaga kependidikan pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu dapat dilihat pada table berikut:⁵⁰

Tabel 4.2

Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No.	Nama	Gol./Ruang	Jabatan
1.	H Sudirman, SPd. MM	IV/b	KEPALA
2.	Dra. Sukrawati Arni	IV/a	GURU MADYA
3.	Dra. Diah Rahmawati	IV/a	GURU MADYA
4.	Emmy Suzanna, SPd	IV/a	GURU MADYA
5.	Dra. Latifah	IV/a	GURU MADYA
6.	Buasim, SPd	IV/a	GURU MADYA
7.	Susi Hernawati, SPd	IV/a	GURU MADYA
8.	Suharto, S.Pd	IV/a	GURU MADYA
9.	Rochani Ningsih, S.Pd	IV/a	GURU MADYA
10.	Alfiah Nurul Aini, S.Pd	IV/a	GURU MADYA
11.	Wijiasih, SPd	IV/a	GURU MADYA
12.	Dra. Khalimatus Sa'diyah, M.Pd	IV/a	GURU MADYA
13.	Sucipto, S.Pd	IV/a	GURU MADYA
14.	M. Muhid, S.Pd., M.M.	IV/a	GURU MADYA

⁵⁰ Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono ,(Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

15.	Fenny Maryani, S.E.	III/d	KEPALA TATA USAHA
16.	Munawirul Qulub, S.Pd, M.Si	III/d	GURU MUDA
17.	Nurjanah, S.Pdi, M.A	III/d	GURU MUDA
18.	Yayuk Kurniawati, M.Pd	III/d	GURU MUDA
19.	Nur Hasyim, SPd.	III/d	GURU MUDA
20.	Dian Komalasari, S.Pd	III/d	GURU MUDA
21.	Siti Murtiningsih, S.Pd	III/d	GURU MUDA
22.	Sumarsono, S.Pd	III/d	ANALIS SARPRAS PEND.
23.	Al-Ajis, M.Pd	III/c	GURU MUDA
24.	Luluk Khusniah, S.Pd	III/c	GURU MUDA
25.	Dra. Dwi Tjahjaningrum	III/c	GURU MUDA
26.	Erna Setyowati, S.Pd	III/c	GURU MUDA
27.	Muhammad Nidhom, S.Ag	III/c	GURU MUDA
28.	Ana Rahmawati, S.Pd	III/c	GURU PERTAMA
29.	Siti Muthomimah, S.Pd	III/c	GURU PERTAMA
30.	Rose Susanti Basyah, S.E.	III/c	BENDAHARA PP

31.	Rini Waraswati, S.Pd, M.Si	III/c	GURU PERTAMA
32.	Laily Maziyah, S.Ag	III/c	GURU PERTAMA
33.	Nurul Farikhah, S.Ag	III/c	GURU PERTAMA
34.	Dwi Santosa, S.Pd	III/c	GURU PERTAMA
35.	Dra. Nurul Chasanah	III/c	GURU PERTAMA
36.	Mesmi, S.Pd	III/c	GURU PERTAMA
37.	Dra. Purwati	III/c	GURU PERTAMA
38.	Yosefa Petra Paula Pada, S.Pd	III/c	GURU MADYA
39.	Ani Nur Aisyah, S.Ag	III/b	GURU PERTAMA
40.	Sabilla Amirulloh, S.Sos	III/b	GURU PERTAMA
41.	Imroatul Kosia, S.Pd	III/b	GURU PERTAMA
42.	Faridah Ariani, SS	III/b	GURU PERTAMA
43.	Aslanik, S.Pd.I	III/b	GURU PERTAMA
44.	Muhajir, S.Pd	III/b	GURU PERTAMA
45.	Yusna Affandi, M.Pd.	III/b	GURU PERTAMA

46.	Kasianto, S.H.I	III/a	PENGADMINISTRASI
47.	Atimah Noor Malia. Dra	III/a	GURU PERTAMA
48.	Sri Suelin, AMa.Pd.	II/c	PENGADMINISTRASI

Table 4.3

Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2020

NO	NPK/ PegId	NAMA	TEMP AT LAHIR	TGL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN				MASA KERJA			Mapel Utama Yang Diampu
						NAMA	JURUSAN	LULUS TAHUN	TINGKAT	TMT	TH	BL	
1		Hari Subroto, S.Pd.	Malang		Guru	UNIVERSITAS ISLAM MALANG	PPKn		S 1	1/1/1996	22	9	Antropologi
2	1739756658300003	Naning Indarwati, S.Pd.I	Malang	14 Juli 1978	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2004	S 1	09/01/2004	14	9	Aqidah Akhlaq
3	1042762664200005	Suyono	Malang	27 Oktober 1984	Satpam	SMK NU Kepanjen		2003	SMA	4/1/2006	12	5	-
4	8357761663210123	Nur Indriani, S.Psi	Klungkung	25 Oktober 1983	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Psikologi	2008	S 1	01/01/2008	10	9	BK
5	3442763665110083	Fendy Setiawan	Malang	17 Nove mber 1984	Penjaga Malam	MAN Malang II Batu		2003	SMA	01/08/2008	10	1	-
6	1452761663110042	Fery Dwi Ariyanto, A.Md	Jember	20 Januari 1983	Staf TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER	Teknologi Komputer	2007	D 3	09/01/2009	9	8	-
7	2452768668210012	Isrina Ayu Komalasari	Malang	20 Januari 1990	Pustakawan	MAN Malang II Batu		2008	SMA	01/07/2009	9	2	-
8	20539429190002	Junaidi	Buleleng	31 Januari 1990	Satpam	MAN Malang II Batu		2009	SMA	01/07/2009	9	2	-
9	9439766666210022	Christina Wardani, S.Pd	Grobogan	07 Januari 1988	Guru	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA	Pendidikan Matematika	2009	S 1	13/07/2009	9	2	Matematika
10	3741761662210132	Hanny Ulfa, S.Pd	Malang	09 April 1983	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Fisika	2008	S 1	13/07/2009	9	2	Fisika
11	7950762664210062	Kholifi Pasha, S.Pd	Malang	18 Juni 1984	Guru	UNIVERSITAS KANJURUH AN MALANG	Pendidikan Ekonomi	2008	S 1	11/07/2010	8	2	Prakarya dan Kewirausahaan

12	6059764666210103	Dewi Astutik, S.Pd.I	Malang	27 Juni 1986	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Matematika	2007	S 1	01/10/2010	8	0	Matematika
13	9759759661210062	Titik Susilowati, S.Pd	Trenggalek	27 April 1981	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	BK	2005	S 1	07/01/2011	7	8	BK
14	8741762662110002	M Bahrul Ulum, S.kom	Kediri	09 April 1984	Staff TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG	Teknologi Komputer	2011	S 1	07/09/2011	7	0	TIK
15	20539429176002	Khusniati	Sidoarjo	03 Juli 1976	Staff TU	PONPES	Hafidz Quran	1997	Ponpes	07/06/2012	6	3	Tilawatil Qur'an
16	20539429171001	Endah Sri	Boyolali	15 Mei 1971	Guru	IKIP MALANG	Pendidikan Seni Rupa	1995	S 1	07/06/2012	6	3	Seni Budaya
		Mulyani, S.Pd											
17	2059429171002	Moh Ustman, S.Pd.I	Sidoarjo	08 Juli 1971	Staf TU	STAI AL HIKAM MLG	Pendidikan Islam	2016	S1	7/6/2012	6	2	-
18	0900880165055	Novita Selviana, S.Pd	Ponorogo	08 Mei 1990	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Geografi	2013	S 1	11/1/2012	5	11	Geografi
19	1557765668210023	Indah Rahmayanti, S.Pd	Malang	25 Desember 1987	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Bahasa Arab	2011	S 1	01/07/2014	4	2	Bahasa Arab
20	8906940101042	Lintang Sorayya Surya Putri, MPd.I	Malang	24 November 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S 2	01/07/2014	4	2	Aqidah Akhlaq
21	2900660326095	Fatihah Ni'matullah, MPd.I	Rembang	05 Juni 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S 2	01/07/2014	4	2	QURAN HADIST dan ILMU HADIST
22		Imam Muhajirin	Malang	17 Desember 1979	Staf TU	PAKET C		2016	SMA	14/7/2014	4	2	-
23	205394291740001	Sudi Pamuji	Malang	02 Juli 1974	Staf TU	SMA MUHAMMADIYAH 9 BATU		1995	SMA	14/7/2014	4	2	-
24		Wahyu Cahyono	Malang	03 Oktober 1992	Staf TU	SMPI BATU		2010	SMP	1/11/2015	3	8	-
25	1435761663300004	Indrawati, S.Pd.	Malang	21 Maret 1983	Staf TU	IKIP Budi Utomo	Pendidikan Bahasa Indonesia	2013	S 1	4/1/2016	2	5	-
26	20539429188002	Mega Kumalari, SPd.	Malang	26 Oktober 1988	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Sejarah	2013	s 1	1/7/2016	2	8	SEJARAH
27	20539429194001	Ella Pertiwi, S.Pd.	Malang	24 Juli 1994	GURU	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Geografi	2016	S 1	1/7/2016	2	8	GEOGRAFI

28	20517745176001	Bamban E Hermanto, SSn.	Malang	19 Mei 1976	Guru	STKW	Seni Karawitan	2013	S1	1/7/2016	2	8	Seni Budaya
29	20539429193001	Sisnia Chamida Delila, S Pd.	Malang	04 Januari 1993	Staf TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG	Pendidikan Bhs & Sastra Indonesia	2016	S1	4/1/2016	2	5	-
30	20539429192001	Eva Nur Rahmawati, SAP	Malang	16 Juni 1992	Staf TU	STIA MALANG	Administrasi Perkantoran	2016	S1	14/1/2017	2	9	-
31		Renny Lidiawati, A.Md.	Malang	27 Januari 1973	Staf TU	UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG	Pertanian	1996	D3	5/1/2017	1	4	-
32		Mustakul Huda	Malang	17 Januari 1985	Penjaga Malam	MTs Hasyim Asyari		-	SMP	1/1/2019	0	3	
33		Rossa Amalia	Batu	03 Pebruari 1995	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan	2016	S1	7/1/2018	0	3	Matematika

		Adiyafid ah, S.Pd.					matematika						
34	20561858190001	Burhamudin, S.Pd.I.	Malang	17 Maret 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S1	01/07/2018	0	3	AA/SKI
35	205340221880001	Achmad Fauzan, S.Pd.I.	Malang	24 Nopember 1988	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2013	S1	01/07/2018	0	3	QH/SKI
36		Risma Nur Fadhilatul Fitriyah	Malang	17 Agustus 1999	Staf TU	SMK FARMASI		2018	SMA	1/1/2019	0	3	laboran

Tabel 4.3
GURU PNS BERDASARKAN KUALIFIKASI PENDIDIKAN

Kualifikasi	Jurusan / Program Studi																Jumlah	
	Matematika		IPA		Bahasa		PAI		PKn		IPS		Penjas		dll			
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
S1	-	1	1	5	-	10	2	2	1	1	1	6	3	-	-	1	8	26
S2	-	2	1	-	1	3	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	3	6
S3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3		7		14		5		3		7		3		1		43	

Tabel 4.4
JUMLAH GURU BUKAN PNS

Kualifikasi	Jurusan / Program Studi	Jumlah
-------------	-------------------------	--------

	Matematika		IPA		Bahasa		PAI		PKn		IPS		Penjas		dll		L	P
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		
S1	-	2	-	1	1	1	1	3	-	-	-	2	-	-	2	1	4	10
S2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
S3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jumlah	-	2	-	1	1	1	1	3	-	-	-	2	-	-	2	1	4	10
	2		1		2		4		-		2		-		3		14	

Tabel 4.6
**JUMLAH PEGAWAI PNS BERDASARKAN KUALIFIKASI
 PENDIDIKAN**

Kualifikasi	Jumlah	
	L	P
SMA	1	
D2		1
D3	1	
S1	3	
S2		
Jumlah	4	1
	5	

Tabel 4.7
**JUMLAH PEGAWAI NON PNS BERDASARKAN KUALIFIKASI
 PENDIDIKAN**

Kualifikasi	Jumlah	
	L	P
SMP	2	
SMA	5	2
D2		
D3	1	
S1	1	3
S2		
Jumlah	9	5

	14

Tabel 4.8
Mutasi Pegawai

CATATAN MUTASI KEPEGAWAIAN	NO	NAMA	NIP
01-01-2017	1	H Sudirman, SPd. MM	196004041985031005
01-10-2004	2	Dra. Sukrawati Arni	196610141990032007
01-03-1992	3	Dra. Diah Rahmawati	196504201992032002
01-03-1987	4	Emmy Suzanna, SPd	196107201987032001
01-09-2005	5	Dra. Latifah	196603181993032006
01-03-1997	6	Buasim, SPd	197005211997031001
01-03-1996	7	Susi Hernawati, SPd	197005131996032003
30-08-2013	8	Suharto, S.Pd	196709182000031005
01-11-2003	9	Rochani Ningsih, S.Pd	197304181999032001
01-07-2004	10	Alfiah Nurul Aini, S.Pd	197105191996032001
01-03-1998	11	Wijiasih, SPd	196812271998032002
01-06-2004	12	Dra. Khalimatus Sa'diyah, M.Pd	196711221999032001
01-12-2008	13	Sucipto, S.Pd	196309271986031019
01-08-2018	14	M. Muhid, S.Pd., M.M.	196110051994031001
01-04-2018	15	Fenny Maryani, S.E.	197803192003122001
01-01-2005	16	Munawirul Qulub, S.Pd, M.Si	198204242005011002

01-12-2003	17	Nurjanah, S.Pdi, M.A	197901022003122002
01-01-2005	18	Yayuk Kurniawati, M.Pd	197612202005012018
01-01-2016	19	Nur Hasyim, SPd.	197308282005011005
01-12-2003	20	Dian Komalasari, S.Pd	197205182003122001
01-01-2005	21	Siti Murtiningsih, S.Pd	197012222005012007
01-04-2014	22	Sumarsono, S.Pd	197410282005011002
01-01-2005	23	Al-Ajis, M.Pd	197410102005011002
01-01-2005	24	Erna Setyowati, S.Pd	197212062005012007
01-01-2005	25	Luluk Khusniah, S.Pd	197209202005012001
01-01-2005	26	Dra. Dwi Tjahjaningrum	196710022005012002
01-01-2005	27	Muhammad Nidhom, S.Ag	197002252005011002
01-10-2007	28	Ana Rahmawati, S.Pd	198009222007102003
01-10-2007	29	Siti Muthomimah, S.Pd	198006182007102001
01-05-2018	30	Rose Susanti Basyah, S.E.	198005272009102001
01-10-2007	31	Rini Waraswati, S.Pd, M.Si	197310312007102001
01-04-2006	32	Laily Maziyah, S.Ag	197301292006042014
01-04-2006	33	Nurul Farikhah, S.Ag	197203292006042017
01-04-2006	34	Dwi Santosa, S.Pd	197107082006041008
01-01-2007	35	Dra. Nurul Chasanah	196911232007012019
01-01-2007	36	Mesmi, S.Pd	196902062007012020
01-01-2007	37	Dra. Purwati	196801202007012022

01-08-2015	39	Yosefa Petra Paula Pada, S.Pd.	198109182010012029
01-09-2013	38	Imroatul Kosia, S.Pd	198203242011012010
01-10-2007	40	Faridah Ariani, SS	197802022007102002
01-01-2009	41	Aslanik, S.Pd.I	197611052007011022
01-01-2009	42	Ani Nur Aisyah, S.Ag	197410312009012002
01-12-2009	43	Sabilla Amirulloh, S.Sos	198410282009121005
30-08-2013	44	Muhajir, S.Pd	196801182005011002
01-12-2009	45	Yusna Affandi, M.Pd.	198211282009121004
01-06-2016	46	Kasianto, S.H.I	197901182014111001
01-06-2016	47	Atimah Noor Malia. Dra	196611202014112001
01-01-2017	48	Sri Suelin, AMa.Pd.	197312122009012005

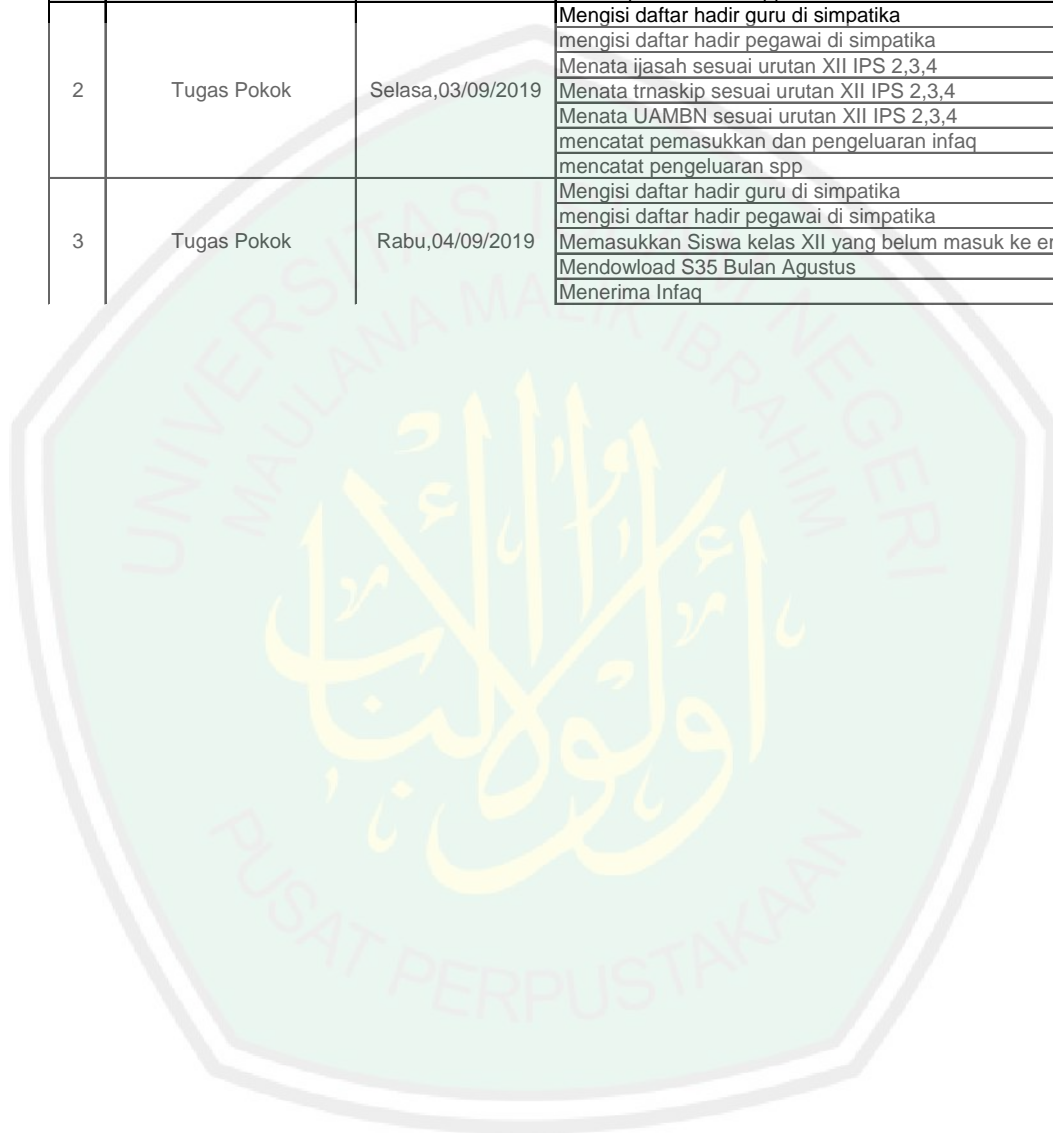
a. Jadwal harian KA TU dan Staff

Data EMIS Siswa	Keadaan Siswa	Mutasi
Buku Klaper	Surat Masuk	Jadwal Online Simpatika
Buku Induk	Surat Keluar	Pelayanan Ijazah

Nama : Indrawati,SP.d
 Jabatan : Simpatika Administrasi umum, administrasi komite, dan Inventaris Keluar masuk Barang
 Unit Kerja : Madrasah Aliyah Negeri Batu
 Unit Organisasi : Kantor Kementerian Agama Kota Batu

Tabel 4.9
 Jadwal Harian Pegawai

NO	DASAR PELAKSANAAN PEKERJAAN	HARI/TANGGAL	URAIAN PEKERJAAN	VOLUME
1	Tugas Pokok	Senin,02/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Melayani cap 3 jari	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
			mencatat pengeluaran spp	1 kegiatan
			Menutup buku besar infaq	1 kegiatan
			menutup buku besar spp	1 kegiatan
2	Tugas Pokok	Selasa,03/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Menata ijasah sesuai urutan XII IPS 2,3,4	1 kegiatan
			Menata trnaskip sesuai urutan XII IPS 2,3,4	1 kegiatan
			Menata UAMBn sesuai urutan XII IPS 2,3,4	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
			mencatat pengeluaran spp	1 kegiatan
3	Tugas Pokok	Rabu,04/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Memasukkan Siswa kelas XII yang belum masuk ke emis	1 kegiatan
			Mendownload S35 Bulan Agustus	1 kegiatan
			Menerima Infaq	1 kegiatan



4	Tugas Pokok	Kamis,05/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Mengeprint s25	1 kegiatan
			Mengeprint s29e	1 kegiatan
			Mengeprint s29a	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
5	Tugas Pokok	Jum'at,06/09/2019	mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Mengecek data siswa kelas XII Ipa 4 di harcopi untuk kelengkapan data	1 kegiatan
			mengedit data siswa kelas XII Ipa 4 di harcopi udi excel	1 kegiatan
			Membuat daftar terima HR pramuka	1 kegiatan
			Memasukkan HR Pramuka ke amplop	1 kegiatan
			Menerima Infaq	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
			mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
6	Tugas Pokok	Sabtu,07/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Menerima Infaq	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
			mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
7	Tugas Pokok	Senin,09/09/2019	Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Mengunduh sKAPT	1 kegiatan
			Mengunduh SK tuprof	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
8	Tugas Pokok	Selasa,10/09/2019	mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Menyetempel Ijasah,Transkrip nilai, Uambn	1 kegiatan
			Ke foto kopi untuk fotokopi ijasah, transkrip.uambn	1 kegiatan
9	Tugas Pokok	Rabu,11/09/2019	mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Mengisi data siswa yang hilang di emis kelas XII	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
10	Tugas Pokok	Kamis,12/09/2019	mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Melanjutkan mengisi data siswa yang hilang di emis kelas XII	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
11	Tugas Pokok	Jum'at,13/09/2019	mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Melanjutkan mengisi data siswa yang hilang di emis kelas XII	1 kegiatan
			mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan
12	Tugas Pokok	Sabtu,14/09/2019	mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan
			Mengisi daftar hadir guru di simpatika	1 kegiatan
			mengisi daftar hadir pegawai di simpatika	1 kegiatan
			Melanjutkan mengisi data siswa yang hilang di emis kelas XII	1 kegiatan
			Mengedit data kelas 12 di excel untuk no seri ijasah dan SKHUN	1 kegiatan
			Memberi nama asal sekolah kelas 12 waktu dari smp/mts	1 kegiatan
mencatat pemasukkan dan pengeluaran infaq	1 kegiatan			
mencatat pengeluaran dan pemasukan spp	1 kegiatan			

7. Data Peserta Didik MAN Kota Batu

Data peserta didik pada Madrasah Aliyah Negeri Kota Batu dapat dilihat pada table berikut:⁵¹

Tabel 4.10

Keadaan Peserta didik

Tahun Pelajaran 2019/2020

No	Kelas	Nama Wali Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah Total	Mutasi				Akhir	Ket
			L	P		Keluar		Masuk			
						L	P	L	P		
1	X-1/MIPA 1	Dra. Purwati	10	22	32					32	
2	X-2/MIPA 2	Farida Ariani, S.S	7	25	32					32	
3	X-3/MIPA 3	Yosefa Petra Paula Pada, S.Pd	8	24	32					32	
4	X-4/MIPA 4	Sucipto,S.Pd	10	24	34					34	
5	X-5/MIPA 5	Indah Ramayanti,S.Pd	10	22	32					32	
6	X-6/IPS 1	Dwi Santoso,S.Pd	14	21	35					35	
7	X-7/IPS 2	Yusna Afandi,M.Pd	13	21	34					34	
8	X-8/IPS 3	Mesmi,S.Pd	13	22	35					35	
9	X-9/IPS 4	Suharto,S.Pd	11	22	33					33	
10	X-10/IBB	Naning Indarwati,S.Pdi	9	27	36					36	
11	X-11/ AGM	Ani Nur Aisyah,S.Ag	9	26	35					35	
Jumlah Siswa Kelas X			114	25	370	0	0	0	0	370	

⁵¹ Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono,(Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

				6							
1	XI MIPA 1	Dra.Latifah	9	25	34					34	
2	XI MIPA 2	Cristina Wardhani,S.Pd	6	25	31					31	
3	XI MIPA 3	Yayuk Kurniawati,M.Pd	8	22	30					30	
4	XI MIPA 4	Dewi Astutik	10	23	33					33	
5	XI MIPA 5	Siti Murtiningsih,S.P	12	23	35					35	
6	XI IPS 1	Muhajir, S.Pd	12	25	37					37	
7	XI IPS 2	Laily Maziyah,S.Ag	12	24	36					36	
8	XI IPS 3	Dra. Nurul Chasanah	11	25	36					36	
9	XI IBB	Emmy Susana, S.Pd	10	26	36					36	
10	XI AGM	Imroatul Kosia,S.Pd	10	24	34					34	

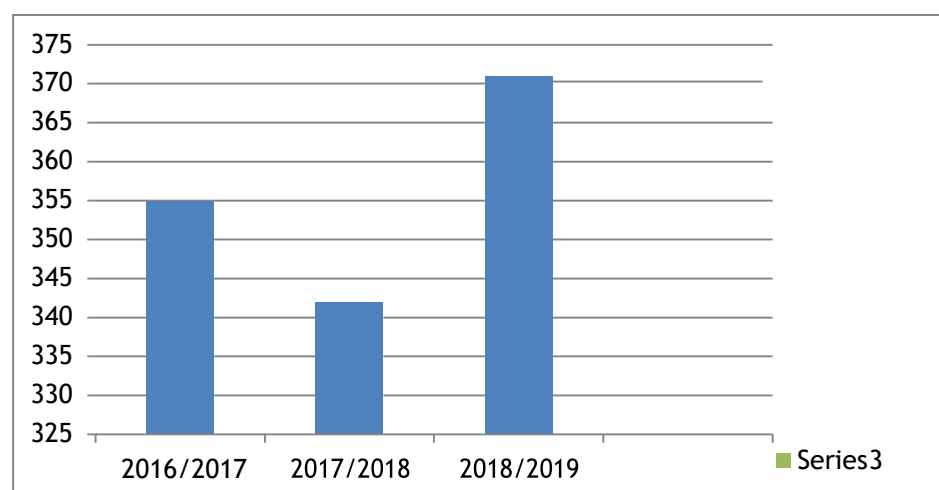
Tabel 4.11

Rincian Kelas dengan jurusan yang ada beserta jumlahnya

No	Kelas	Nama Wali Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah Total
			L	P	
1	X-1/MIPA 1	Siti Muthomimah,S.Pd	9	25	34
2	X-2/MIPA 2	Dra. Latifah	6	26	32
3	X-3/MIPA 3	Dewi Astutik,S.Pd	8	23	31
4	X-4/MIPA 4	Wijiasih,S.Pd	10	25	35
5	X-5/MIPA 5	Nurul Farikhah, S.Ag	14	23	37
6	X-6/IPS 1	Nur Hasyim,S.Pd	12	26	38
7	X-7/IPS 2	Emmy Suzana, S.Pd	13	24	37
8	X-8/IPS 3	Rochani Ningsih,S.Pd	14	25	39
9	X-9/AGM	Indah Ramayanti,S.Pd	10	24	34
10	X-10/ BHS	Laily Maziyah,S.Ag	10	27	37

Jumlah Siswa Kelas X					
1	XI IPA 1	Dra. Atimah Noor Malia	10	26	36
2	XI IPA 2	Siti Murtiningsih,S.Pd	10	26	36
3	XI IPA 3	Yosefa Petra Paula Pada,S.Pd	6	26	32
4	XI IPA 4	Cristina Wardhani,S.Pd	11	26	37
5	XI IPA 5	Alfiyah Nurul Aini,M.Pd	11	25	36
6	XI IPS 1	Sucipto,S.Pd	8	18	26
7	XI IPS 2	Suharto,S.Pd	20	16	36
8	XI IPS 3	Erna Setyowati,S.Pd	13	17	30
9	XI IPS 4	Faridah Ariani,S.S	8	19	27
10	XI BHS	Luluk Khusniah,S.Pd	7	24	31
11	XI AGM	Nurjanah, S.Pdi,M.A	16	21	37
Jumlah Siswa Kelas XI			120	244	364
1	XII IPA 1	Yayuk Kurniawati,S.Pd	6	27	33
2	XII IPA 2	Imroatul Kosia,S.Pd	12	22	34
3	XII IPA 3	Dra. Nurul Chasanah	10	23	33
4	XII IPA 4	Dra. Purwati	7	27	34
5	XII IPA 5	Muhajir,S.Pd	10	23	33
6	XII IPS 1	Sabilla Amrulloh,S.Sos	12	24	36
7	XII IPS 2	Dwi Santoso, S.Pd	12	15	27
8	XII IPS 3	Rini Waraswati,S.Pd,M.Si	12	18	30
9	XII IPS 4	Mesmi,S.Pd	4	25	29
10	XII BHS	Dian Komalasari,S.Pd	7	21	28
11	XII AGM	Ani Nur Aisyah,S.Ag	8	23	31
Jumlah Siswa Kelas XII			100	248	348
JUMLAH TOTAL					1066

Tabel 4.12
Perkembangan Peserta Didik MAN Kota Batu 3 tahun Terakhir



B. Paparan Data Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti melaksanakan observasi di lokasi penelitian yaitu MAN Kota Batu yang beralamat di Jl. Patimura 25 Kota Batu. Peneliti melaksanakan penelitian di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) dalam naungan Kementerian Agama. Selanjutnya penelitian ini di laksanakan selama kurang lebih 3 bulan mulai Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020. Penelitian ini dilakukan di MAN Kota Batu. Begitupun juga dengan fokus yang lain penelitian ini dilakukan diluar kantor, waktu kurang lebih 3 bulan ini mencakup pencarian *actor* atau pelaku yang berkompeten dalam kaitannya dengan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MAN Kota Batu.

Data ini diperoleh melalui wawancara mulai awal hingga akhir oleh peneliti meskipun terkadang dalam pengumpulan data ini peneliti lebih banyak bertanya kepada dosen pembimbing maupun teman sejawat. Pelaksanaan penelitian ini memang bayak menemui terkait kendala-kendala yang misalnya waktu dari actor untuk diwawancarai. Karena penelitian ini berkaitan dengan kepala sekolah yang

biasanya super sibuk dan juga kepala tata usaha yang mengetahui tentang penelitian ini, sehingga penelitian ini lebih banyak berhubungan dengan actor tersebut.

Dalam menentukan *Actor* penelitian, peneliti memulai dari Kepala Sekolah MAN Kota Batu sebagai informan, yaitu sebagai informan kunci dalam penelitian ini. Dalam menentukan informan selanjutnya, kepala sekolah akan memberikan nama lain yang akan dijadikan informan yang berhubungan dengan manajemen staffing berbasis mutu yang dibutuhkan oleh peneliti.

Adapun informan yang dijadikan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁵²

⁵² Data Arsip Dokumen MAN Kota Batu dari bapak Sumarsono, (Diminta Tanggal 13 Maret 2020 pukul : 08.00)

Tabel 4.13
Identitas Informan

No	Nama Informan	Jenis Kelamin (L/P)	Pekerjaan	Pendidikan
1	Sudirman, S.Pd, MM	L	Kepala Madrasah MAN Kota Batu	S2
2	Fenny Mayani,S.E.	P	Kepala Tata Usaha	S1
3	Munawirul Qulub, S.Pd., M.Si	L	Waka Kurikulum	S2
4	Sumarsono,S.Pd	L	Analisis saprass pendidikan	S1

Dengan demikian peneliti mendapatkan 3 informan yang akan dijadikan *actor* penelitian. Actor atau pelaku penelitian diharapkan kedepannya mampu membantu memberikan pernyataan sesuai dengan topik penelitian guna mendapatkan data penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

Actor ke 1 (Kepala Madrasah)

Pada actor pertama yaitu KM, KM ini bertugas sebagai kepala madrasah

di tempat penelitian. Penelitian ini berada di daerah batu, di Jl. Patimura 25 Kota Batu. Penelitian dilakukan diruang kantor kepala madrasah yang lebih bertanggung jawab pada penelitian ini.

Actor ke 2 (Kepala Tata Usaha)

Pada actor kedua ini KTU, KTU ini bertugas sebagai penanggung jawab tata usaha di tempat penelitian dan ia memiliki ruang kerja sendiri bersama staf-staf yang ada di MAN Kota Batu.

Actor ke 3 (Waka Kurikulum)

Pada actor ketiga ini adalah WK, WK merupakan waka kurikulum ia juga merupakan pengelola informasi data EMIS di tempat penelitian ini. WK adalah pelaksana kegiatan perencanaan, penyusun, pelaksanaan di bagian kurikulum yang mana ketika membutuhkan data ia butuh aplikasi EMIS.

Actor ke 4 (Staff di TU)

Pada actor ketiga ini adalah SST (salah satu staff) yang beada di ruang tata usaha ia juga merupakan staff yang telah bekerrja lama dan sangat mengetahui selok belok pengelolaan staffing di MAN Batu ini. Dan beliau pun slalu berada di PTSP

Tabel 4.15

Jadwal Wawancara dan Observasi Subjek

No	Tanggal	Jenis Kegiatan
1	1 Februari 2020	Observasi Madrasah sekaligus

		mengantar surat perizinan penelitian
2	4 Februari 2020	Mengurus surat perizinan
3	7 Februari 2020	Menanyakan ACC tidaknya penelitian di MAN Kota Batu
4	20 Februari 2020	Disposisi surat dan mulai penelitian
5	21 Februari 2020	Wawancara dengan KTU
6	24 Februari 2020	Wawancara dengan KM
7	27 Februari 2020	Wawancara Dengan <u>WK</u>
8	2 Maret 2020	Wawancara SST
9	5 Maret 2020	Wawancara ke dua dengan KTU
10	9 Maret 2020	Wawancara ke dua dengan KM
11	11 Maret 2020	Wawancara ke dua dengan WK
12	12 Maret 2020	Wawancara ke dua dengan SST
13	13 Maret 2020	Meminta data dan dokumentasi

1. Perencanaan Manajemen Staffing Berbasis Mutu

Perencanaan adalah langkah utama yang dilakukan dalam prinsip manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Terutama dalam pengelolaan manajemen staff yang tidak kalah pentingnya dengan bidang manajemen yang lain. Sehingga didalam pengelolaan manajemen staff perencanaan dibuat supaya program kerja atau kegiatan siswa maupun madrasah dapat terlaksana dengan baik. Karena dengan adanya perencanaan yang baik menjadi dasar ketika program yang akan dicapai terdapat masalah yang akan dihadapi. Untuk itu perencanaan disini bertujuan untuk meminimalisir suatu kegagalan yang akan dihadapi ketika masalah itu terjadi. Perencanaan *Staffing* dalam lembaga pendidikan merupakan proses manajemen struktural dan merupakan sistem yang komponen- komponen secara keseluruhan saling berhubungan. Struktur-struktur dalam organisasi merupakan tim yang terorganisasi dan membentuk suatu kinerja terpadu. Pada setiap tim terdapat pemimpin yang mempertanggungjawabkan keseluruhan struktur organisasi berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi lembaga madrasah. Perencanaan dalam staffing meliputi beberapa tahapan berikut:

a) Rekrutmen, seleksi dan penempatan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) dalam Bab VI mengatur mengenai

Penempatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 32 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas sebagai berikut: 1).Terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini diperlukan untuk melindungi pekerja serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. 2).Bebas adalah pencari kerja bebas untuk memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas untuk memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan. 3) Obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan,serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepada kepentingan pihak tertentu. 4)Adil dan Setara adalah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik.⁵³

Dengan adanya landasan dari uu itu sendiri sama sebagaimana yang dipaparkan oleh pak KM selaku Kepala madrasah di MAN Kota Batu:

“Jadi begini mbak manajemen staffing di madrasah di bagi

⁵³ UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

menjadi dua bagian besar dulu bagian yang pertama yaitu staff yang ada di madrasah yang menangani kegiatan belajar mengajar yang terdiri dari waka waka madrasah ada 4 waka kurikulum aka kesisiaan waka hmas dan waka sarpras, dan kebawah ada Pembina baik kegiatan ekstra dan intra seanjutnya wai kelas dan kepala kepala bagian paling kebawah adalah guru, yang ke dua kependidikan ada kepala TU dan strukturnya. Sedangkan dalam perencanaan sumber daya manusia itu sendiri sesuai kapasitas dan kompetensi setiap staf di mulai dari waka ke bawah, sedangkan rekrutmen hampir tidak ada rekrutmen yang dilaksanakan langsung oleh madrasah, sedangkan rekrutmen cpns dilakukan oleh pemerintah (kementerian agama). Sehingga dalam seleksi dan penempatan diatur oleh pemerintah tinggal madrasah mengatur atau menata posisi kerja sesuai kemampuan dan kompetensinya apakah ditempatkan di TU, PTSP, perpustakaan ataupun administrasi yang lain, dan jika bukan pegawai pemerintah seperti tukang kebun itu bisa rekrutmen dari madrasah ini sendiri yang tidak terikat oleh pemerintah.”⁵⁴

Hal ini diperkuat oleh KTU selaku kepala staf di TU yang bertanggung jawab dalam analisis sarpras di MAN Kota Batu sebagai berikut:

“Sebenarnya dalam UU pun sudah jelas tertera bahwa segala

⁵⁴ Wawancara dengan Bapak Sudirman, Kepala Sekolah MAN Kota Batu, tanggal 24 Januari 2020

rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidikan maupun guru sudah diurus dan kewenangan dari pemerintah jadi madrasah tinggal menjalankan, seperti itu mbak .”⁵⁵

Berdasarkan penjelasan kedua aktor tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasannya dalam UU sudah tertera bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga pendidikan maupun guru sudah diurus dan menjadi kewenangan pemerintah (kementerian agama), madrasah mengatur posisi kerja dan melaksanakan job discription masing-masing apakah ditempatkan di TU, PTSP, perpustakaan ataupun administrasi lainnya.

b) Pelatihan, pengembangan dan pemindahan

Secara umum di MAN kota Batu, masing-masing personal memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, sehingga setiap individu memiliki kemauan untuk mengembangkan diri, baik itu tenaga administrasi maupun guru. Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada tanggal 15 Agustus 2007, bahwa setiap personel yang ada di lembaga memang terlihat begitu memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Seperti yang dituturkan oleh pak wk selaku waka kurikulum di MAN kota Batu bahwa:

“ di MAN ini setiap orang itu memiliki kemauan yang tinggi untuk

⁵⁵ Wawancara dengan Ibu Fenny Mayani, Kepala Tata Usaha MAN Kota Batu, tanggal 21 februari 2020

belajar, dan kebanyakan otodidak. Seakan-akan mereka ini tidak mau ketinggalan dengan temannya yang lain, bahkan juga yang senior. Tentu hal ini sangat positif bagi pengembangan Madrasah selanjutnya, namun lembaga pun telah menjadwalkan pelatihan pelatihan ataupun diklat khusus untuk mengenai teknologi informasi baik pengembangan skil dari setiap guru maupun staff. Pemerintah pun telah menjadwalkan melalui MGMP, MGMP dan balai diklat kependidikan, seminar, workshop dan pelatihan lainnya.”⁵⁶

Seperti yang telah disampaikan bapak wk peneliti mengetahui bahwa di Madrasah ini terdapat MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Jadi setiap guru bidang studi memiliki wadah untuk merembukkan segala keperluan mereka, dan juga sebagai wadah kreatifitas para guru, karena MGMP secara rutin selalu menerbitkan buku-buku mata pelajaran dan juga materi ringkas yang ditulis oleh para guru, yaitu gabungan guru mata pelajaran. Dan pengembangan MGMP dalam Madrasah sendiri juga mendapat perhatian serius dari Madrasah. Serta pemerintah pun tidak berpangku tangan namun juga mewadahi melalui workshop, seminar dan adanya balai diklat kependidikan maka skil setiap staff maupun guru akan berkembang sesuai perkembangan zaman.

Sedangkan dalam fungsi pemindahan ataupun mutase, pada fungsi ini lembaga hanya memberlakukan bagi mereka yang non pegawai negeri atau

⁵⁶ Wawancara dengan Bapak Munawirul Qulub, waka kesiswaan MAN Kota Batu, tanggal 27 februari 2020

non PNS, karena pemberhentian PNS telah diatur oleh kedinasan sedangkan yang non PNS menjadi hak penuh lembaga. Akan tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan akan berlaku bagi mereka yang PNS, apabila banyak melakukan pelanggaran, maka pihak sekolah pun juga akan membuat laporan agar dipindah tugaskan dari Madrasah, karena sebagaimana yang diungkapkan oleh ibu KTU selaku kepala tata usaha:

“Madrasah selama ini belum pernah menemui adanya pegawai yang melanggar hingga harus memperoleh sanksi, baik itu yang setatusnya sebagai pegawai honorer maupun yang PNS, rata-rata mereka yang bekerja pada Madrasah tersebut adalah mereka-mereka yang benar-benar memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga. mengenai permindahan jika ingin pindah bisa mengajukan di madrasah. Kemudian dengan berbagai pertimbangan klo kita mengabulkan kita minta persetujuan dari kantor kemenag kota, setelah itu barulah surat mutasi kita berikan.”⁵⁷

Dan diperkuat penjelasan dari wk selaku waka kurikulum :

“Pemindahan dan pemisahan kemungkinan disebabkan oleh kemauan sendiri dan dipindahkan alasan promosi atau sanksi disiplin. Namun setahu saya di madrasah ini belum ada yang melanggar pelanggaran berat hingga harus di mutasi selebihnya karena keinginan dari orangnya sendiri”⁵⁸

⁵⁷ Wawancara dengan Ibu Fenny, *Op.Cit*

⁵⁸ Wawancara dengan Bapak Munawirul, *Op.Cit*.

Maka dapat disimpulkan jikapun ada pemberhentian itupun karena telah purna tugas atau pensiun sesuai dengan masa jabatan yang telah diemban. Jadi selama ini di MAN Kota Batu belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawannya. Pemindahan dan pemisahan kemungkinan disebabkan oleh kemauan sendiri dan dipindahkan alasan promosi atau sanksi disiplin.

c) Penilaian prestasi dan promosi

Penilaian prestasi dilakukan oleh Kepala Madrasah dibantu oleh PKM dan juga KTU, evaluasi ini meliputi keseluruhan program kerja yang dijalankan oleh lembaga, dan juga evaluasi para personelnnya, yang dilakukan bertahap setiap akhir semester. Hal ini dimaksudkan guna memperoleh gambaran tingkat keberhasilan program yang telah dicanangkan, disamping itu untuk mengetahui kinerja dari para personel. Jika pada evaluasi ditemukan kendala-kendala maka diharapkan akan segera dapat diatasi, sehingga program pada semester berikutnya dapat berjalan lebih baik. Sebagaimana penjelasan dari bapak KM selaku kepala madrasah

“Penilaian ada dua bahkan ada 4 penilai dari internal pada staf dinilai dari job apakah sudah dilaksanakan dengan baik apa belum, yang kedua penilaian rutin mengenai keuangan, di tata usaha terdapat bendahara yang mengatur dana baik dari negara maupun keuangan madrasah dan yang menilai dari luar yaitu kementerian agama, tidak hanya masalah keuangan mengenai barang milik negara ada yang menilai sendiri dari staf madrasah

*sendiri maupun pusat. Namanya penilain harus memahami data data staff.*⁵⁹

Sedangkan Waka kurikulum sendiri menjelaskan:

“menurut kami selaku waka madrasah sebuah penilaian kinerja sangatlah penting bagaimana tidak jika tidak ada penilaian bagaimana kami mengetahui kesalah kesalahan yang harus diperbaiki mengembangkan madrasah ini, karena sebuah pengembangan perlu adanya penilaian dan evaluasi, di madrasah ini melakukan evaluasi atau pun penilain satu bulan sekali bahkan jika ada kesalahan langsung ditindak lanjuti dengan adanya rapat dadakan lanjutan. Mengenai promosi atau reward bagi staff yang berprestasi ataupun kinerjanya maksimal pasti ada penilaian sendiri dari pihak madrasah, karena adanya reward ataupun panishment kinerja para staffpun lebih semangat dan ada sebuah motivasi tersendiri.”⁶⁰

Dapat kami simpulkan bahwa sebuah penilain ataupun evaluasi pasti ada disebuah Lembaga manapun, disini penilain dapat mengetahui kesalahan apa yang harus diperbaiki dan mana yang harus dikembangkan. Dan dengan penilain kita mengetahui kinerja staaf yang maksimal ataupun tidak jika berprestasi akan mengajukan pegawai tersebut untuk dipromosikan atau mendapatkan reward tersendiri dari madrasah, sebaliknya jika kinerja pegawai buruk pasti ada panismen dari madrasah.

⁵⁹ Wawancara dengan Bapak Sudirman, *Op.Cit.*

⁶⁰ Wawancara dengan Bapak Munawirul, *Op.Cit.*

2. Implementasi Manajemen Staffing Berbasis Mutu

Dari seluruh rangkaian proses manajemen staffing, implementasi merupakan fungsi manajemen yang paling utama didalam suatu lembaga pendidikan. Fungsi implemtasi lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau peserta didik didalam kelas maupun di lingkungan madrasah. pemotivasian agar setiap guru dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya menjadi tenaga pendidik secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan yang dilakukan tenaga pendikdik dan kepala madrasah dalam mengembangkan program pembelajaran lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang atau siswa didalam kelas. Dengan kata lain implementasi merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahannya. Dalam implementasi manajemen staffing di MAN Kota Batu terdapat dua factor yang mempengaruhi implementasi yaitu factor pendukung dan factor penghambat:

a) Factor pendukung

Di MAN Kota Batu semua elemen dapat dikatakan sebagai pendukung bagi pelaksanaan manajemen staffing, karena mulai dari

personalnya hingga lingkungan kerja yang kondusif menjadikan kinerja pegawai berjalan lancar dan efektif tanpa kendala. Sedangkan pendukung pelaksanaan manajemen staffing dalam mewujudkan Madrasah unggulan secara keseluruhan menurut Bapak kepala madrasah adalah sebagai berikut:⁶¹

1. *Input tenaga personal yang baik.(rekrutmen yang baik)*
 2. *Profesionalisme dari setiap personel. (sesuai jobdiskription)*
 3. *Skill dan kompetensi yang tinggi dari para personel Madrasah.*
 4. *Sarana dan prasarana yang menunjang.*
 5. *Kedisiplinan yang tinggi dari para personel. Sistem informasi yang relatif mudah untuk diakses juga memudahkan kerja personel*
- b) Faktor penghambat

Sebenarnya tidak ada hambatan yang berarti yang dihadapi oleh lembaga sehubungan dengan pelaksanaan manajemen personalia ini, karena sejauh ini menurut ibu kepala TU, semua anggota personalia baik yang pada bidang kependidikan maupun non kependidikan semua dapat

⁶¹ Wawancara dengan Bapak Sudirman, *Op.Cit*

menyelesaikan tugas dengan baik. Dan yang dapat dikatakan sebagai hambatan adalah adanya tenaga-tenaga lama dengan pola pikir yang masih konvensional, namun dengan dedikasi mereka serta loyalitas terhadap lembaga yang sangat tinggi justru menjadi penyemangat bagi tenaga personalia lainnya yang masih muda, jadi disamping mereka dikatakan sebagai faktor penghambat, disisi lain mereka juga menjadi aset yang berharga bagi lembaga,

3. Evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul

Evaluasi dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi pelaku personel dalam organisasi pendidikan dan apakah tingkat pencapaian tujuan pendidikan sesuai dengan tujuan yang dikehendaki, kemudian apakah perlu tindakan perbaikan. Pengawasan dilakukan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan kerja sama antar guru, kepala sekolah, *konselor*, *supervisor*, dan petugas sekolah lainnya dalam institusi suatu pendidikan.

Dalam beberapa hal, evaluasi memiliki karakteristik pengukuran dan penilaian, apakah kuantitatif atau kualitatif. Evaluasi dalam hal ini diartikan sebagai suatu perencanaan yang telah dilakukan oleh organisasi yang biasa dilakukan pada pertengahan, akhir bulan atau tahun. Terdapat suatu perbedaan antara pengukuran dan penilaian dalam suatu objek dilakukan dalam suatu evaluasi. Pengukuran adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran, dan pengukuran itu bersikap kuantitatif. Sedangkan penilaian adalah mengambil suatu

keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk, dan penilain bersifat kualitatif. Mengadakan penilain meliputi dua langkah tersebut, yaitu mengukur dan menilai. Adapun unsur-unsur pokok dalam suatu evaluasi yaitu: adanya obyek yang mau dievaluasi. Adanya tujuan pelaksanaan evaluasi, adanya alat pengukuran (standar pengukuran/perbandingan), adanya hasil evaluasi apakah bersifat kualitatif atau kuantitatif. Kualitatif artinya adalah hasil tersebut tidak bisa diukur secara statistik, melainkan diukur melalui pengalaman dan perbandingan yang nyata. Sedangkan kuantitatif maksudnya adalah hasil dalam suatu pelaksanaan evaluasi dapat diukur berdasarkan angka-angka statistik.

Hasil wawancara peneliti dengan Staff Tata Usaha bapak sumarsono mengenai pengawasan atas kinerja tenaga pendidik, beliau memberikan jawaban sebagai berikut:

“Sejauh pengetahuan saya terhadap evaluasi yang dilakukan oleh madrasah terhadap kinerja tenaga pendidik secara rutin di lakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari rapat tenaga pendidik yang diadakan oleh kepala madrasah sekurang-kurangnya pada pertemuan sekali dalam tiga bulan. Rapat itu difokuskan kepada tenaga pendidik sebagai indikator utama baik atau tidaknya madrasah tersebut. Selain dari tanggung jawab mutlak kepala madrasah didalam mengawasi kinerja guru, wakil kepala madrasah serta pengawas sekolah baik dari departemen agama serta dinas pendidikan juga berperan aktif dalam pengawasan terhadap kinerja guru. Yang menjadi fokus utama didalam evaluasi dari dinas pendidikan maupun departemen agama ialah tentang persiapan atau kelayakan Rencana Program Pembelajaran (RPP), serta kesesuaian silabus yang dijabarkan dengan RPP yang ada. Namun, adapun hal-hal yang mengenai pengawasan tentang administrasi madrasah terdapat supervisor dari kementerian agama yang mengevaluasi apa sudah sesuai dengan standart yang telah ditentukan”⁶²

Dari pengertin tersebut di atas, maka akan dapat diketahui mengenai

⁶² Wawancara dengan Bapak Sumarsono salah satu staff MAN Kota Batu, tanggal 02 Maret 2020

tujuan dan fungsi evaluasi tersebut. evaluasi dalam hal ini bertujuan untuk mengetahui implikasi suatu lembaga pendidikan terhadap publik/khalayak dalam berbagai hal. Sedangkan fungsi dari evaluasi di berbagai lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan umum yaitu evaluasi berfungsi selektif, diagnostik dan sebagai pengukuran keberhasilan. Mengingat pentingnya evaluasi dalam suatu organisasi, maka Islam sebagai suatu agama yang komprehensif memberikan pedoman-pedoman yang dijadikan suatu prinsip dalam suatu organisasi.

Tabel 4.15

Hasil Penelitian Manajemen Staffing berbasis Mutu dalam mewujudkan madrasah unggul

No	Fokus	Hasil Penelitian
1.	Perencanaan Manajemen Staffing berbasis mutu	Menganalisis sumber daya manusia Menganalisis bentuk pekerjaan Rekrutmen sesuai aturan pemerintah Seleksi,dan penempatan Pengembangan, pemisahan dan mutasi Pembagian kerja Koordinasi dan monitoring

2.	Pelaksanaan Manajemen Staffing berbasis mutu	Disusun pada rapat kerja Orientasi Pemotivasi Pelatihan,diklat,seminar dan worksop
3.	Evaluasi Manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul	Melibatkan beberapa pihak Petugas pengawasan,supervisi pendidikan Kementerian agama Penilain prestasi staff dilakukan setiap bulan Budaya control dan lapor Melakukan 5 budaya kerja yaitu integritas,profesional, inovasim tanggung jawab, keteladanaan.

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bab pembahasan ini akan disajikan bahasan sesuai dengan hasil yang telah ditemukan oleh peneliti di lapangan sehingga pada pembahasan ini peneliti akan mengaitkan hasil penelitian dengan penjelasan teori yang sudah dipaparkan pada bab sebelumnya, seperti halnya yang telah dijelaskan dalam teknik analisis data kualitatif dari data yang diperoleh oleh peneliti melalui observasi, dokumentasi, juga hasil wawancara yang diidentifikasi agar sesuai dengan yang diharapkan.

Menelaah dari hasil wawancara secara mendalam yang diperoleh peneliti dari informan dan hasil observasi dengan dilengkapi dokumentasi yang bersangkutan dan telah dipaparkan secara deskriptif mengenai manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul, yang meliputi: a) perencanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu Malang, b) pelaksanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu, c) evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu.

Hasil temuan peneliti terkait tentang manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu, lalu peneliti berupaya untuk melakukan analisis hasil temuannya dengan dasar kajian teori dan fakta-fakta yang ada di lapangan, baik dari hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya yang dipadukan dengan tiga teknik pengumpulan data (wawancara, dokumentasi, dan observasi) serta membandingkan

dengan teori tentang manajemen humas dalam memperoleh partisipasi masyarakat.

Adapun fokus pembahasan dalam hal ini meliputi tiga bahasan:

A. Perencanaan Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu

Perencanaan adalah salah satu proses awal penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai, menetapkan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Perencanaan *Staffing* dalam lembaga pendidikan merupakan proses manajemen struktural dan merupakan sistem yang komponen-komponen secara keseluruhan saling berhubungan. Struktur-struktur dalam organisasi merupakan tim yang terorganisasi dan membentuk suatu kinerja terpadu. Pada setiap tim terdapat pemimpin yang bertanggungjawabkan keseluruhan struktur organisasi berupa penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangannya sampai dengan usaha agar setiap tenaga petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi lembaga madrasah.⁶³ Hadis tentang pengaturan berorganisasi Sayyidina Ali bin Abi Thalib berkata:

الْحَقُّ نِظَامٌ بِلَا الْبَاطِلِ يَغْلِبُهُ بِالنِّظَامِ

Artinya: ***“Kebenaran yang tidak diorganisir dapat dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir.”***⁶⁴

Hadis tersebut mengingatkan kita tentang pentingnya berorganisasi dan

⁶³ AW. Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987), hlm: 33.

⁶⁴ Hadist riwayat Sayyidina Ali bin Abi Thalib

sebaliknya bahayanya suatu kebenaran yang tidak diorganisir melalui perencanaan yang kongkrit dan strategi-strategi yang mantap. Maka tidak ada garansi bagi perkumpulan apa pun yang menggunakan identitas Islam meski memenangkan pertandingan, persaingan maupun perlawanan jika tidak dilakukan pengorganisasian yang kuat.

Di MAN Kota Batu, perencanaan pendidikannya sangat baik, hal itu terbukti dengan tidak adanya perombakan organisasi dan juga perubahan rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh Madrasah. Namun setiap tahunnya ada inovasi baru untuk memajukan madrasah. Bahkan dari evaluasi yang dilakukan pada tiap akhir semester, semua program yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan. Perencanaan di lembaga ini dilakukan secara matang oleh para pengurus senior yang memiliki banyak pengalaman, namun peran pegawai muda pun tak kalah penting untuk memunculkan inovasi baru. Sehingga berbagai proses staffing tersebut harus dibarengi dengan kedisiplinan yang tinggi, kultur kerja yang baik, keterbukaan serta dedikasi yang tinggi terhadap lembaga pendidikan dari para personalia yang ada, baik itu tenaga kependidikan, maupun kepegawaian.

Perencanaan dalam staffing meliputi beberapa tahapan berikut:

a) Rekrutmen, seleksi dan penempatan

Dengan adanya seleksi yang ketat dari pihak Madrasah terhadap setiap personal yang akan menjadi bagian dari Madrasah ini, baik yang tenaga kependidikan maupun non kependidikan, memungkinkan lembaga ini memperoleh tenaga- tenaga yang profesional, memiliki visi kedepan,

berkepribadian tinggi dan keahlian yang benar-benar dibutuhkan. Hal ini dapat dilakukan oleh Madrasah, karena begitu banyaknya pelamar yang datang ke Madrasah.

Untuk seleksi pegawai tidak hanya diberlakukan bagi pegawai honorer saja, akan tetapi juga diberlakukan bagi mereka pegawai baru yang berstatus PNS, karena lembaga hanya akan menerima mereka-mereka yang memiliki kompetensi dan ketrampilan tinggi dibidangnya. Walaupun rekrutmen itu sendiri sudah di atur pemerintah, setiap guru yang masuk sini baik itu yang honorer maupun yang dari DEPAG, harus diseleksi lagi. Jika memang kompetensi yang dimiliki serta skillnya tidak bagus dan tidak sesuai kebutuhan yang kita butuhkan, ya kita kembalikan lagi.

Sebagaimana yang penjelasan paparan diatas beberapa kriteria yang harus ada pada sekolah unggulan, bahwa guru-guru yang ada haruslah mereka-mereka yang kreatif dan inovatif. Mutu yang unggul adalah kunci menuju madrasah unggulan. Jadi perencanaan rekrutmen, seleksi dan penempatan itu sendiri harus di rencanakan dengan matang sehingga terealisasikan dengan baik. Terdapat faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan adalah keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan. Melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor berikut:

- a. Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 1. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan.
 2. Pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

- b. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan pekerjaan, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan ini dapat dikelompokkan tiga kategori:
1. Keterampilan mental seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal dan lain-lain.
 2. Keterampilan fisik seperti memutar roda, mencangkul, mengergaji dan lain-lain.
 3. Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang dan lain-lain.
- d. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja ini dinyatakan dalam:
1. Pekerjaan yang dilakukan
 2. Lamanya melakukan pekerjaan.
- b) Pelatihan, pengembangan dan pemindahan

Personalia yang ada di MAN Kota Batu adalah tenaga-tenaga pilihan, namun pihak Madrasah tetap senantiasa melakukan pelatihan pembinaan dan pengembangan terhadap tenaga personalia. Pada dasarnya, tenaga personalia yang ada di lembaga ini semuanya memiliki kemauan yang tinggi untuk mengembangkan diri, namun dalam hal ini pihak Madrasah juga memberikan

kesempatan yang sebesar-besarnya kepada seluruh personalia untuk mengembangkan diri dengan cara mengikuti berbagai workshop, seminar, penataran-penataran baik ditingkat lokal, regional maupun tingkat nasional. Kemudian juga dengan adanya pertemuan rutin dewan guru pada setiap awal bulan, sebagai ajang sharing bagi seluruh guru. Untuk mengembangkan keilmuan para guru dan pegawai Madrasah selalu mengirimkan utusan setiap kali ada workshop ataupun seminar dan yang semacamnya. Baik itu ditingkat kota maupun tingkat propinsi. Kemudian bagi guru yang telah diikutkan dalam acara tersebut harus menyampaikan kepada rekan-rekannya pada saat acara rapat dewan guru yang secara rutin kami adakan setiap satu bulan sekali. Pemerintahpun telah menjadwalkan melalui MGMPs, MGMP dan balai diklat kependidikan, seminar, workshop dan pelatihan lainnya

Untuk pengembangan personalia dibidang administrasi biasa dilakukan dengan cara mengadakan pertemuan rutin 1 bulan sekali, sebagai wadah untuk sharing antar anggota, juga akan diberikan materi-materi oleh KTU yang berkaitan dengan administrasi Madrasah. Untuk pengembangan dari lembaga jelas ada mbak. Itu dilakukan minimal satu bulan sekali, ya yang baru kemarin ini saja kami membahas mengenai sarana dan prasarana, hal ini penting karena berkaitan dengan berlangsungnya seluruh kegiatan lembaga

Selain berbagai upaya diatas, pengembangan staffing di MAN Kota batu juga dilakukan dengan cara mengadakan studi banding ke sekolah lain. Dan dengan memberi kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan studi kejenjang yang lebih tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Semua

usaha-usaha pengembangan yang dilakukan ini semata-mata adalah untuk menjaga mutu yang dimiliki oleh Madrasah dan juga sebagai upaya untuk meningkatkan dan menjadikan MAN Kota Batu sebagai Madrasah unggulan yang semakin diminati oleh masyarakat. Karena dengan begitu baiknya *input* yang dimiliki oleh Madrasah, akan sangat sayang jika *input* tersebut dikelola oleh orang-orang yang kurang profesional dan tingkat dedikasi yang tidak berimbang, terlebih mereka yang tidak mau mengembangkan diri. Karena sebagaimana diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa pada sekolah unggulan antara *input*, proses dan *output* harus berjalan baik dan seimbang. Jadi sudah sepatutnya jika *input* yang baik itu diproses secara profesional dan menghasilkan *output* yang benar-benar unggul.

Sedangkan mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level organisasi yang sama. jarang sekali mutasi internal, artinya perpindahan tugas dalam satu lingkup Madrasah. Misalnya dari tenaga guru menjadi tenaga administrasi, karena setiap personal yang ada memiliki spesifikasi *skill* dan rata-rata para personal itu ditempatkan pada jabatan yang sesuai. Jikapun ada perubahan tugas, hanya berupa roling saja sesudah adanya evaluasi akhir tahun ajaran dan akan berlaku pada tahun ajaran berikutnya.⁶⁵ Seperti di bidang waka kurikulum sendiri kekurangan personil maka mengambil atau meroling dari bidang lainnya sehingga bias membatu tugas kinerja waka kurikulum. Jadi

⁶⁵ Muhamad Mu'iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, & Berkarakter Islami*, (Yogyakarta: Gava Media, 2011), Hlm40.

dapat dikatakan di MAN Kota Batu tidak ada mutasi yang bersifat tetap, jadi hanya bersifat temporal sesuai dengan kebutuhan Madrasah. Sedangkan mutasi yang terjadi adalah dari kedinasan, yaitu bagi mereka yang berstatus PNS, biasanya ada yang dipindah tugaskan ke sekolah lain atau ke daerah lain. Pihak Madrasah dalam hal ini memang sengaja meminimalisir adanya mutasi, karena pada dasarnya satu tugas itu membutuhkan seorang yang benar-benar ahli di bidangnya. Jadi jika dirasa tidak mendesak mutasi itu tidak akan dilakukan.

c) Penilaian prestasi dan promosi

Tentu saja setiap periode tertentu akan dilakukan penilaian bagi para personalia, sesuai dengan tujuannya, penilaian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja para personalia tersebut dan juga tingkat keberhasilannya, sehingga akan diketahui tindakan apa yang akan diambil oleh madrasah ke depan, berdasarkan pada evaluasi tersebut. Selaku kepala tata usaha sendiri sangat mengapresiasi kinerja pegawai, penilaian prestasi dan promosi personalia dilakukan setiap semester untuk mengetahui apakah kinerja sesuai dengan job description masing-masing jika kinerjanya bagus dan pantas untuk diapresiasi maka kami akan mengajukan untuk dipromosikan atau ada reward dari madrasah, sebenarnya di MAN Kota Batu ini sudah sangat bagus untuk kinerja masing-masing namun pasti lembaga pun mau lebih ditingkatkan mutunya maka kami setiap waktu akan mengembangkan inovasi sesuai jaman sekarang.

Di MAN Kota Batu evaluasi dilakukan berkala pada tiap semester. Jangka waktu yang diberikan ini dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada setiap anggota personalia untuk menuangkan ide kreatifitasnya dalam

menjalankan tugas yang diemban, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang dijadwalkan. Dengan begitu evaluasi juga akan berjalan lancar dan tidak mengganggu program kerja Madrasah.

d) *Job description*

Kemudian untuk menentukan seseorang pada posisi apa dengan *job description* apa saja dilakukan dengan hati-hati oleh satu tim yang diketuai oleh bapak Kepala Madrasah dengan dibantu oleh beberapa stafnya, yaitu oleh para PKM dan KTU. Analisis jabatan ini tidak hanya dilakukan pada jabatan yang prinsipil saja, akan tetapi melingkupi seluruh jabatan yang ada dilembaga. Dan analisis jabatan ini dilakukan langsung oleh para PKM, karena mereka yang berwenang atas para bawahan mereka. Pengamatan saya selama ini potensi yang dimiliki lembaga ini sangat bagus, sehingga memudahkan bagi saya untuk melakukan analisis jabatan, disini saya melakukan analisis langsung, karena saya yang berwenang untuk bidang ketatausahaan, dan dibantu PKM. Setelah para personil mengetahui jobdis masing masing mereka sangat optimal dalam berkerja dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Dengan analisis yang tepat menjadikan seluruh tugas akan dapat diselesaikan dengan baik, karena setiap orang dihadapkan pada satu bidang pekerjaan yang memang sesuai dengan spesifikasi keahliannya. Dan dengan *job deskription* yang sudah ditentukan semakin mempermudah tugas para personalia pendidikan tersebut. Karena disitu tertera jelas apa saja yang harus dilakukan dan dikerjakan. Dengan *job deskription* yang tegas dapat dihindari satu orang mengerjakan job yang lain/ timpang tindih tugas. Dan tentu saja hal

ini dimaksudkan untuk mendukung seluruh program yang sudah dicanangkan oleh pihak Madrasah, yang kini memiliki reputasi yang sangat baik dimata masyarakat dengan berbagai prestasi yang dimiliki baik yang akademik maupun non akademik. Pengelola administrasi yang juga sangat baik dengan mengoptimalkan berbagai subsidi yang masuk pada lembaga, selain itu tingkat kelulusan yang dibarengi dengan meningkatnya nilai NUN para siswa menjadikan Madrasah ini memiliki tempat yang tersendiri dalam pandangan masyarakat sebagai *stakeholders*. Juga upaya-upaya yang dilakukan oleh Madrasah untuk mengintegrasikan agama dan sains juga menjadi daya tarik tersendiri.

B. Implementasi Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu

Implementasi adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.⁶⁶ Sejalan dengan ini, dalam Al-Qur'an juga dijelaskan mengenai

⁶⁶ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT Gunung Agung, 1983), hlm:74.

pelaksanaan yatu terdapat dalam surah Al-Kahfi:2, sebagai berikut:

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا
حَسَنًا

Artinya: *sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik,*⁶⁷

Penjelasan ayat di atas yakni bimbingan yang lurus adalah Al-Qur'an. Untuk memperingatkan akan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah. Sebab diturunkan ayat ini adalah memperingatkan menakut-nakuti dengan keburukan yang akan datang. Adapun sifat syadid yang pedih, dan bukan dengan kata azab saja, dan tidak hanya itu akan tetapi dari sisi Allah, azab yang diberikan disesuaikan dengan pelaku dan objek. Kalau datangnya azab dari Allah, maka tidak ada kekuatan yang dapat mengalahkannya dan tidak ada seorangpun yang dapat menghindarinya dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman. Adapun kabar gembira disini adalah memberikan balasan yang baik, karena balasan yang baik itu adalah dari yang maha mulia dan maha Agung (Allah).⁶⁸

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila kita melakukan

⁶⁷ Departemen Agama RI. Al-qur'an dan Terjemahannya (Kudus: Menara Kudus, 2006)

⁶⁸Tafsir quran

suatu kegiatan dengan benar-benar berdasarkan ketentuan yang ada maka kita juga akan mendapatkan keberhasilan yang baik. Hasil wawancara peneliti dengan kepala MAN Kota Batu mengenai . Bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik. Orientasi ini diberikan kepada pegawai baru dengan tujuan untuk mengadakan pengenalan dan memberikan solusi atas berbagai masalah yang dihadapinya, untuk pegawai lama pun kami selalu mengingatkan atas visi misi kita bersama agar pelaksanaan perencanaan yang telah di rapatkan terrealisasikan dengan baik.

Banyak sekali faktor pendukung bagi pelaksanaan manajemen personalia dalam mewujudkan MAN Kota Batu menjadi Madrasah unggulan, diantaranya adalah sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak sumarsono:⁶⁹

- 1) *Input tenaga personal yang baik, pengadaan rekrutmen yang maksimal*
- 2) *Profesionalisme dari setiap personel, penempatan sesuai kemampuan dan sesuai topoksi masing-masing*
- 3) *Skill dan kompetensi yang tinggi dari para personel Madrasah. Melakukan pengembangan skill sesuai jaman .*
- 4) *Dengan adanya Sarana dan prasarana yang menunjang. Madrasah mengoptimalkan pengadaan sarana dan prasarana.*
- 5) *Kedisiplinan yang tinggi dari para personel.*
- 6) *Sistem informasi yang relatif mudah untuk diakses juga memudahkan kerja*

⁶⁹ Wawancara dengan Bapak Sumarsono, Op.Cit.

personel.

Dengan mengoptimalkan seluruh faktor pendukung tersebut, maka dapat dipastikan seluruh program yang dicanangkan oleh Madrasah akan dapat terwujud. Dengan didukung oleh kekompakan dari para anggota personel dan kultur kerja yang didasarkan pada sistem kekeluargaan, sehingga keterbukaan antara personel menjadikan kekurangan yang satu dapat tertutupi oleh kelebihan yang lain. Dan kinerja personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan dapat berjalan optimal dan efektif dengan hambatan yang dapat segera teratasi. Dalam pelaksanaan staffing terdapat dua factor yaitu factor penghambat dan factor pendukung sebagai berikut:⁷⁰

1) Faktor penghambat.

Secara keseluruhan faktor penghambat yang utama bagi kelancaran pelaksanaan manajemen personalia tidak ada, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak sudirman kepala madrasah, MAN Kota Batu ini tidak ditemui kendala yang berarti, karena setiap kekurangan yang ada sebisa mungkin untuk segera dapat diatasi, sehingga kelemahan-kelemahan itu tidak akan berlarut-larut dan mengganggu jalannya proses belajar mengajar.

Namun tentu dalam pengembangan suatu organisasi terlebih pendidikan tidak mungkin akan dapat berjalan mulus tanpa hambatan, ada beberapa hal yang

⁷⁰ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm : 96.

dianggap menjadi penghambat, antara lain adalah:

- a. Kurangnya tenaga pengajar yang ada di MAN Kota Batu, hal ini jelas akan sangat mengganggu jalannya aktifitas belajar mengajar, mengingat jumlah kelas yang banyak yang dimiliki oleh MAN Kota Batu disetiap tahunnya selalu ada peningkatan siswa baru yang mendaftar di MAN Kota Batu.
- b. Sarana prasarana yang rusak kurang memadai menjadi penghambat bagi pelaksanaan manajemen personalia di MAN Kota Batu, yakni kurangnya fasilitas komputer di ruang administrasi, sehingga masih banyak tenaga administrasi yang memanfaatkan laboratorium komputer untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Ada satu hal yang menarik disini, yang oleh Bapak Kepala Madrasah dikatakan penghambat, akan tetapi juga disebut sebagai pendukung, yaitu masih adanya tenaga-tenaga lama yang ada dilingkungan administrasi. Terkadang pola pemikiran mereka sudah berbeda dengan apa yang dihadapi sekarang, karena mereka masih menganut sistem lama sesuai zamannya. Terkadang memang para pegawai yang sudah tergolong senior itu memang memiliki pola pikir yang boleh dikatakan tertinggal, karena pendidikan yang mereka miliki tentu jauh dari yang sekarang, disini ada beberapa guru senior yang usianya sudah mendekati pensiun mbak, namun kita juga sangat menghormati mereka, karena dedikasi dan loyalitas mereka terhadap lembaga sangat besar, istilahnya mungkin nasionalisme terhadap lembaga sangat menggebu, karena mereka merasa ikut merintis berdirinya Madrasah, jadi disamping mereka sebagai faktor kendala, namun mereka juga sekaligus sebagai faktor pendukung perkembangan Madrasah. Tapi mereka pun ada

tekat untuk mengembangkan potensi mereka, mereka masih ingin mengikuti diklat dan pelatihan untuk mengembangkan skill mereka semampu mereka setidaknya ada kemauan dan tekad untuk mengembangkan kemampuan.

Sementara saat ini dibutuhkan personal-personal yang benar-benar siap menghadapi setiap perubahan dan perkembangan. Mengingat sistem informasi yang cepat memungkinkan setiap sesuatu dapat berubah dan berkembang. Namun disisi lain pengalaman mereka juga tetap dibutuhkan, karena tenaga-tenaga lama ini memiliki dedikasi yang sangat tinggi terhadap lembaga. Pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

C. Evaluasi Manajemen Staffing Berbasis Mutu Dalam Meeujudkan Madrasah Unggul Di MAN Kota Batu

Di MAN Kota Batu setiap periode tertentu atau setiap pergantian semester akan dilakukan evaluasi bagi para personalia, sesuai dengan tujuannya, evaluasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kinerja para personalia tersebut dan juga tingkat keberhasilannya, sehingga akan diketahui tindakan apa yang akan diambil oleh madrasah ke depan, berdasarkan pada evaluasi tersebut. MAN Kota Batu sendiri evaluasi dilakukan berkala pada tiap semester. Jangka waktu yang diberikan ini dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada setiap anggota personalia untuk menuangkan ide kreatifitasnya dalam menjalankan tugas yang diemban,

sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang dijadwalkan. Dengan begitu evaluasi juga akan berjalan lancar dan tidak mengganggu program kerja Madrasah. Dalam hadis Riwayat abu dawud yang menerangkan :

HR Abu Dawud 3594

المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَرَّمَ حَلَالًا أَوْ أَحَلَّ حَرَامًا

Artinya: “Kaum muslimin harus memenuhi syarat-syarat yang telah mereka sepakati kecuali syarat yang mengharamkan suatu yang halal atau menghalalkan suatu yang haram”. (HR Abu Dawud 3594) ⁷¹

Menurut hadis tersebut bahwa setiap muslim wajib hukumnya memenuhi syarat yang telah ia sepakati, seperti halnya pegawai yang telah terikat atas sumpah profesi guru dimana setiap pendidik ataupun kependidikan yaitu : *“Guru dalam tugasnya bukan hanya mengkontruksi ilmu pengetahuan dan cara berfikir peserta didik namun juga menstransfer dan menanamkan nilai-nilai luhur budaya bangsa Indonesia, guru digugu dan ditiru memiliki makna bahwa dalam berbagai kegiatan guru diharapkan menjadi tauladan baik di sekolah bagi peserta didiknya maupun dalam kehidupan masyarakat luas”*.⁷²Dapat kita simpulkan bahwa adanya evaluasi ini akan mengingatkan pegawai akan syarat yang harus mereka penuhi sesuai yang mereka sepakati.

Dalam sebuah evaluasi manajemen staffing lembaga pendidikan sudah diatur peraturan Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan serta Permendiknas Nomor 30 Tahun 2011

⁷¹ Hadist riwayat Abu Dawud No 3594

⁷² Peraturan Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009

tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 39 Tahun 2009 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru dan Pengawas Satuan Pendidikan.⁷³

Pasal 4

- 1) Beban kerja guru yang diangkat dalam jabatan pengawas satuan pendidikan, adalah melakukan tugas pembimbingan dan pelatihan profesional guru dan pengawasan.
- 2) Pembimbingan dan pelatihan profesional guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1 meliputi :
 - a. membimbing dan melatih profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas pokok untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran/pembimbingan, dan membina tenaga kependidikan lainnya, yaitu tenaga administrasi sekolah/madrasah, tenaga laboratorium, tenaga perpustakaan, baik pada satuan pendidikan maupun melalui KKG/MGMP/MKKS atau bentuk lain yang dapat meningkatkan kompetensi guru dan tenaga kependidikan lainnya;
 - b. menilai kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokok untuk merencanakan, melaksanakan, menilai proses pembelajaran/ pembimbingan, dan membina tenaga kependidikan lainnya yaitu tenaga administrasi sekolah/madrasah, tenaga laboratorium, dan tenaga perpustakaan pada satuan pendidikan.
- 3) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Mengawasi, memantau, mengolah, dan melaporkan hasil pelaksanaan 8 (delapan) standar nasional pendidikan pada satuan pendidikan;

⁷³ Ibid

- b. membimbing satuan pendidikan untuk meningkatkan atau mempertahankan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan.
- 4) Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 paling sedikit 5 (lima) sekolah/madrasah binaan untuk daerah khusus atau paling sedikit 10 (sepuluh) sekolah/madrasah binaan untuk daerah yang bukan daerah khusus.

Dengan melihat peraturan diatas evaluasi tak lepas dari pengawasan baik pengawasan madrasah sendiri maupun pengawasan dari pemerintah. Untuk memaksimalkan manajemen staffing di MAN Kota Batu ini melalui budaya control dan lapor, maksudnya yaitu kami tidak melepaskan begitu saja kita control sebagaimana rupa kita amati kita perbaiki bersama dan jika ada sebuah masalah pegawaiupun langsung lapor dan mencari solusi, dan tips dan strategi kami melaksanakan 5 budaya kerja yaitu integritas, profesionalita, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan.

Dapat diambil kesimpulan bahwa MAN Kota Batu sendiri yang diharapkan dari manajemen staffing adalah bermutu yang bisa melampaui target tupoksinya sehingga mampu mewujudkan madrasah unggul, menurut MAN Kota Batu Madrasah unggul adalah peserta didik yang memiliki karakter, prilaku, akhlak yang baik sehingga prestasi akademi dan non akademi bagus, output atau lulusan banyak diterima di PT favorite, dan juga diminanti masyarakat atau pengguna jasa. Dari perencanaan sumber daya manusianya, implementasi manajemen staffing sampai evaluasi diharapkan melebihi target tupoksinya, maka tips dan strategi

MAN Kota Batu menjadi madrasah unggulan melaksanakan 5 budaya kerja :⁷⁴

1. *Integritas* : keselarasan antara hati, pikiran, perkataan, dan perbuatan yang baik dan benar
2. *Profesionalitas* : berkerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil yang terbaik
3. *Inovasi* : menyempurnakan yang sudah ada dan mengkreasi hal baru yang lebih baik
4. *Tanggung jawab* : bekerja secara tuntas dan konsekuen
5. *Keteladanan* : prinsip tutwuri handayani, ing ngarso sung tulodo ing madyo mangun karso

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Sudirman, ibid

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah peneliti paparkan, terkait Manajemen Staffing di MAN Kota Batu yang telah diuraikan diatas, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan Madrasah unggul di MAN Kota Batu meliputi; a) Rekrutmen seleksi dan hasil penempatan, di MAN Kota Batu direncanakan dengan matang sehingga terealisasikan dengan baik. b) Pelatihan, pengembangan dan pemindahan, pelatihan staff MAN Kota batu sudah diatur sesuai aturan dan standart yang ada. (c) Penilaian prestasi dan promosi, MAN batu penilain diambil sesuai dengan kinerja setiap staff , (d). Job description, MAN Kota Batu pembagian Job description sesuai kapasitas dan kompetensi staff.

Perencanaan manajemen staff di MAN Kota Batu berjalan dengan baik dan sesuai dari teori tersebut, terbukti dengan tidak adanya perombakan organisasi dan juga perubahan rencana kegiatan yang akan dijalankan oleh Madrasah. Setiap tahunnya ada inovasi

inovasi baru untuk memajukan madrasah. Bahkan dari evaluasi yang dilakukan pada tiap akhir semester, semua program yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan waktu yang dijadwalkan.

2. Implementasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul di MAN Kota Batu dengan cara; a) Disusun pada rapat kerja yang dilaksanakan 1 bulan sekali dievaluasi 1 semester sekali. b) Orientasi Pemuatan, dilaksanakan dengan rolling, refreshing dan sebuah penghargaan. c) Pelatihan, diklat, seminar dan workshop, madrasah melakukan pengembangan skill pegawai sesuai kebutuhan.

Dengan melihat Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di MAN Kota Batu dapat disimpulkan bahwa sudah sesuai anjuran surat tersebut yaitu dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. Dilakukannya orientasi yang mana orientasi merupakan cara pengarahan dengan memberikan informasi yang perlu supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

3. Evaluasi manajemen staffing berbasis mutu dalam mewujudkan madrasah unggul dengan cara; a). Melibatkan beberapa pihak. b). Petugas pengawasan, supervisi pendidikan, Kementerian agama. c). Penilaian prestasi staff dilakukan setiap bulan. d) Budaya control dan lapor yang dilakukan setiap saat. e). Melakukan 5 budaya kerja yaitu integritas, profesional, inovatif, tanggung jawab, keteladanan.

Dapat kita simpulkan bahwa adanya evaluasi ini akan mengingatkan pegawai akan syarat yang harus mereka penuhi sesuai yang mereka sepakati. MAN Kota Batu sendiri evaluasi dilakukan berkala pada tiap semester. Jangka waktu yang diberikan ini dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada setiap anggota personalia untuk menuangkan ide kreatifitasnya dalam menjalankan tugas yang diemban, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai waktu yang dijadwalkan. Dengan begitu evaluasi juga akan berjalan lancar dan tidak mengganggu program kerja Madrasah.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, selanjutnya diajukan saran-saran dari peneliti, sebagai berikut:

1. Manajemen staffing berbasis mutu merupakan aktifitas yang melibatkan individu-individu dalam suatu organisasi pendidikan, sehingga diperlukan kerjasama yang baik, serasi dan harmonis antar personal dalam satu lembaga pendidikan.
2. Kunci untuk mencapai sukses bagi setiap personel disamping berilmu dan terampil, seyogyanya memiliki etos kerja yang tinggi. Seseorang yang memiliki etos kerja adalah seseorang yang mencintai, memahami posisi dan peran kerjanya serta melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.

3. Tips dan strategi dari MAN Kota Batu untuk mewujudkan madrasah unggulan yaitu menerapkan 5 budaya kerja integritas, profesionalita, inovasi, tanggung jawab dan keteladanan. Maka patut dijadikan contoh untuk lembaga lainnya. Dan sebuah lembaga baru maupun lembaga madrasah lama diperlukan inovasi-inovasi terhangat sesuai keadaan jaman yang semakin maju ini, tak kalah penting pengembangan skill teknologi informasi dengan mengadakan pengembangan dan pelatihan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bafadal Ibrahim. 2012. *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunawan, Heri. 2017. *Pendiidkan Karakter Konsep dan Implementasi*. Bandung: ALFABETA.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Imron, Ali. 2011. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J. Moleong, Lexy. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marno dan Triyo Supriyanto. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Prihatin, Eka. 2014. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: ALFABHETA.
- R. Terry, George. 2003. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: ALFABHET
- Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitaif, Kualitatif, dan RND*. Bandung: AFLFABHETA cv.
- Sunarti dan Selly Rahmawati. 2014. *Penilaian Kurikulum 2013*. Yogyakarta: C.V ANDI

OFFSET.

Suwardi dan Daryanto. 2017. *Manajemen Peserta Didik*. Yogyakarta: Gava Media.

Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Syamsu Yusuf dan Juntika Nurihsan. 2005. *Landasan Bimbingan dan Konseling*.

Bandung Remaja Rosdakarya.

Dedi mulyasana,2012.*Pendidikan bermutu Berdaya Saing*.Bandung:PT

Remaja Rosdakarya.

Veithzal,dan sylviana,2009.*Education Management*.Jakarta:PT Rajagrafindo Persada.

M. Fahim. Tharaba2016. *Dasar-Dasar Pendidikan Islam*. Malang: CV. Dream Litera

Buana.

Cindy Liasna Ginting,2017. *Implementasi Tenaga Kependidikan Di Madrasah*

Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Skripsi Uin Sumatra Utara Medan.

Ahmad Nur Mahfuda,2016. *Manajemen Madrasah Unggulan*.dalam Jurnal Pendidikan

Fahmi Akilah,2018. *Penerapan Fungsi Staffing Dalam Lembaga Pendidikan*.dalam

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.

Bambang Sumintono,2013. *Sekolah Unggulan:Pendekatan Pengembangan Kapasitas*

Sekolah. Jurnal Manajemen Pendidikan.

Rasi'in,2016. *Menakar Standar Madrasah Bermutu*.dalam Jurnal UIN Jakarta.

Engkoswara dan Aan Komariah, 2012 *Administrasi Pendidikan Cet. III*; Bandung:

Alfabeta.

Malayu S.P Hasibuan,2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.Cet.VII;

Jakarta: Bumi Aksara.

Edward Sallis,2010. *Total Quality Management In Education*.Jogjakarta:IRCiSoD.

Sondang P. Siagian, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cet. XXIII;

Jakarta:Bumi Aksara,

Nanang Fatah,2012.*Sistem Penjamin Mutu Pendidikan*.Bandung:PT Remaja Rosdakarya.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)

Departemen Agama RI. Al-qur’an dan Terjemahannya. 2006. Kudus: Menara Kudus

Hadist riwayat Sayyidina Ali bin Abi Thalib

Widjaya Aw, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: PT Bina Aksara, 1987

Muhamad Mu’iz Raharjo, *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas, &*

Berkarakter Islami, Yogyakarta: Gava Media, 2011

Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT Gunung Agung, 1983

Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005

Hadist riwayat Abu Dawud No 3594

Peraturan Permendiknas Nomor 39 Tahun 2009

Lampiran

A. Data- data MAN Kota Batu

1. Data Pegawai dan Guru

NO	NPK/ Pegid	NAMA	JABATAN	MASA KERJA			Mapel Utama Yang Diampu
				TMT	TH	BL	
1		Hari Subroto, S Pd.	Guru	1/1/1996	22	9	Antropologi
2	1739756658300003	Naning Indarwati, S.Pd.I	Guru	09/01/2004	14	9	Aqidah Akhlaq
3	1042762664200005	Suyono	Satpam	4/1/2006	12	5	-
4	8357761663210123	Nur Indriani, S.Psi	Guru	01/01/2008	10	9	BK
5	3442763665110083	Fendy Setiawan	Penjaga Malam	01/08/2008	10	1	-
6	1452761663110042	Fery Dwi Ariyanto, A.Md	Staff TU	09/01/2009	9	8	-
7	2452768668210012	Isrina Ayu Komalasari	Pustakawan	01/07/2009	9	2	-
8	20539429190002	Junaidi	Satpam	01/07/2009	9	2	-
9	9439766666210022	Christina Wardani, S.Pd	Guru	13/07/2009	9	2	Matematika
10	3741761662210132	Hanny Ulfa, S.Pd	Guru	13/07/2009	9	2	Fisika
11	7950762664210062	Kholifi Pasha, S.Pd	Guru	11/07/2010	8	2	Prakarya dan Kewirausahaan
12	6059764666210103	Dewi Astutik, S.Pd.I	Guru	01/10/2010	8	0	Matematika
13	9759759661210062	Titik Susilowati, S.Pd	Guru	07/01/2011	7	8	BK
14	8741762662110002	M Bahrul Ulum, S.kom	Staff TU	07/09/2011	7	0	TIK
15	20539429176002	Khusniati	Staff TU	07/06/2012	6	3	Tilawatil Quran
16	20539429171001	Endah Sri Mulyani, S.Pd	Guru	07/06/2012	6	3	Seni Budaya
17	2059429171002	Moh Ustman, S.Pd.I.	Staff TU	7/6/2012	6	2	-
18	0900880165055	Novita Selviana, S.Pd	Guru	11/1/2012	5	11	Geografi
19	1557765668210023	Indah Rahmayanti, S.Pd	Guru	01/07/2014	4	2	Bahasa Arab
20	8906940101042	Lintang Sorayya Surya Putri, M.Pd.I	Guru	01/07/2014	4	2	Aqidah Akhlaq
21	2900660326095	Fatimah Ni'matullah, M.Pd.I	Guru	01/07/2014	4	2	QURAN HADIST dan ILMU HA
22		Imam Muhajirin	Staff TU	14/7/2014	4	2	-
23	205394291740001	Sudi Pamuji	Staff TU	14/7/2014	4	2	-
24		Wahyu Cahyono	Staff TU	1/11/2015	3	8	-
25	1435761663300004	Indrawati, S Pd.	Staff TU	4/1/2016	2	5	-
26	20539429188002	Mega Kumalasari, SPd.	Guru	1/7/2016	2	8	SEJARAH
27	20539429194001	Ella Pertiwi, S Pd.	GURU	1/7/2016	2	8	GEOGRAFI
28	20517745176001	Bambang Hermanto, SSn.	Guru	1/7/2016	2	8	Seni Budaya
29	20539429193001	Sisnia Chamida Delila, S Pd.	Staff TU	4/1/2016	2	5	-
30	20539429192001	Eva Nur Rahmawati, SAP	Staff TU	14/1/2017	2	9	-
31		Renny Lidiawati, A.Md.	Staff TU	5/1/2017	1	4	-
32		Mustakul Huda	Penjaga Malam	1/1/2019	0	3	-
33		Rossa Amalia Adiyafidah, S.Pd.	Guru	7/1/2018	0	3	Matematika
34	20561858190001	Burhannudin, S.Pd.I.	Guru	01/07/2018	0	3	AA/SKI
35	205340221880001	Achmad Fauzan, S.Pd.I.	Guru	01/07/2018	0	3	QH/SKI
36		Risma Nur Fadhilatul Fitriyah	Staff TU	1/1/2019	0	3	laboran

NO	NPK/ Pegid	NAMA	TEMPAT LAHIR	TGL LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN				MASA KERJA			Mapel Utama Yang Diajarkan
						NAMA	JURUSAN	LULUS TAHUN	TINGKAT	TMT	TH	BL	
1		Hari Subroto, S.Pd.	Malang		Guru	UNIVERSITAS ISLAM MALANG	PPKn		S.1	1/1/1996	22	9	Antropologi
2	1739756658300003	Naning Indarwati, S.Pd.I	Malang	14 Juli 1978	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2004	S.1	09/01/2004	14	9	Aqidah Akhlaq
3	1042762664200005	Suyono	Malang	27 Oktober 1984	Satpam	SMK NU Keparjén		2003	SMA	4/1/2006	12	5	BK
4	8357761663210123	Nur Indriani, S.Psi	Klungkung	25 Oktober 1983	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Psikologi	2008	S.1	01/01/2008	10	9	BK
5	3442763665110083	Fendy Setiawan	Malang	17 November 1984	Penjaga Malam	MAN Malang II Batu		2003	SMA	01/08/2008	10	1	
6	1452761663110042	Fery Dwi Ariyanto, A.Md	Jember	20 Januari 1983	Staf TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER	Teknologi Komputer	2007	D.3	09/01/2009	9	8	
7	2452768668210012	Isrina Ayu Komalasari	Malang	20 Januari 1990	Pustakawan	MAN Malang II Batu		2008	SMA	01/07/2009	9	2	
8	20539429190002	Junaidi	Buleleng	31 Januari 1990	Satpam	MAN Malang II Batu		2009	SMA	01/07/2009	9	2	
9	943976666210022	Christina Wardani, S.Pd	Grobogan	07 Januari 1988	Guru	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA	Pendidikan Matematika	2009	S.1	13/07/2009	9	2	Matematika
10	374176166210132	Hanny Ulfa, S.Pd	Malang	09 April 1983	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Fisika	2008	S.1	13/07/2009	9	2	Fisika
11	7950762664210062	Kholidi Pasha, S.Pd	Malang	18 Juni 1984	Guru	UNIVERSITAS KANURUHAN MALANG	Pendidikan Ekonomi	2008	S.1	11/07/2010	8	2	Prakarya dan kewirausahaan
12	6059764666210103	Dewi Astuti, S.Pd.I	Malang	27 Juni 1986	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Matematika	2007	S.1	01/10/2010	8	0	Matematika
13	9759759661210062	Triki Susilowati, S.Pd	Trenggalek	27 April 1981	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	BK	2005	S.1	07/01/2011	7	8	BK
14	8741762662110002	IM Bahrul Ulum, S.kom	Kediri	09 April 1984	Staff TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG	Teknologi Komputer	2011	S.1	07/09/2011	7	0	Tik
15	20539429176002	Khusniati	Sidoarjo	03 Juli 1976	Staff TU	PONPES	Hadits Quran	1997	Ponpes	07/06/2012	6	3	Tilawatil Quran
16	20539429171001	Endah Sri Mulyani, S.Pd	Bojonegara	15 Mei 1971	Guru	IKP MALANG	Pendidikan Seni Rupa	1995	S.1	07/06/2012	6	3	Seni Budaya
17	20539429171002	Moh Usman, S.Pd.I.	Sidoarjo	08 Juli 1971	Staf TU	STAI AL HIKAM MLG	Pendidikan Islam	2016	SI	7/6/2012	6	2	
18	0900880165055	Novita Selviana, S.Pd	Ponorogo	08 Mei 1990	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Geografi	2013	S.1	11/1/2012	5	11	Geografi
19	1557763668210023	Indah Rahmawati, S.Pd	Malang	25 Desember 1987	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Bahasa Arab	2011	S.1	01/07/2014	4	2	Bahasa Arab
20	8906940101042	Lintang Soraya Surya Putri, M.Pd.I	Malang	24 November 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S.2	01/07/2014	4	2	Aqidah Akhlaq
21	2900660326095	Fatimah Ni matullah, M.Pd.I	Rembang	05 Juni 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S.2	01/07/2014	4	2	QRAN HADIST dan ILMU HADIST
22		Imam Muhajirin	Malang	17 Desember 1979	Staf TU	PAKET C		2016	SMA	14/7/2014	4	2	
23	205394291740001	Sudi Pamuji	Malang	02 Juli 1974	Staf TU	SMA MUHAMMADIYAH 9 BATU		1995	SMA	14/7/2014	4	2	
24		Wahyu Cahyono	Malang	03 Oktober 1992	Staf TU	SMPI BATU		2010	SMP	1/11/2015	3	8	
25	1435761663300004	Indrawati, S.Pd.	Malang	21 Maret 1983	Staf TU	IKP Budi Utomo	Pendidikan Bahasa Indonesia	2013	S.1	4/1/2016	2	5	
26	20539429188002	Mega Kumalasari, S.Pd.	Malang	26 Oktober 1988	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Sejarah	2013	s.1	1/7/2016	2	8	SEJARAH
27	20539429194001	Ella Pertiwi, S.Pd.	Malang	24 Juli 1994	GURU	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan Geografi	2016	S.1	1/7/2016	2	8	GEOGRAFI
28	20517745176001	Bambang Hermanto, S.Sn.	Malang	19 Mei 1976	Guru	STKW	Seni Karawitan	2013	SI	1/7/2016	2	8	Seni Budaya
29	20539429193001	Sisnia Chamida Delila, S.Pd.	Malang	04 Januari 1993	Staf TU	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG	Pendidikan Bhs & Sastra Indonesia	2016	S.1	4/1/2016	2	5	
30	20539429192001	Eva Nur Rahmawati, SAP	Malang	16 Juni 1992	Staf TU	STIA MALANG	Administrasi Perkantoran	2016	S.1	14/1/2017	2	9	
31		Renny Lidiawati, A.Md.	Malang	27 Januari 1973	Staf TU	UNIVERSITAS BRAHUYAYA MALANG	Pertanian	1996	D.3	5/1/2017	1	4	
32		Mustakul Huda	Malang	17 Januari 1985	Penjaga Malam	MTS Hasyim Asyari		-	SMP	1/1/2019	0	3	
33		Rossa Amella Adiyafidah, S.Pd.	Batu	03 Pebruari 1995	Guru	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	Pendidikan matematika	2016	S.1	7/1/2018	0	3	Matematika
34	20561858190001	Burhanuddin, S.Pd.I.	Malang	17 Maret 1990	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2012	S.1	01/07/2018	0	3	AQIDAH
35	205340221880001	Achmad Fauzan, S.Pd.I.	Malang	24 Nopember 1988	Guru	UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG	Pendidikan Agama Islam	2013	S.1	01/07/2018	0	3	QURAN
36		Risma Nur Fadhillatul Fitriyah	Malang	17 Agustus 1999	Staf TU	SMK FARMASI		2018	SMA	1/1/2019	0	3	laboran

2. Data Mutasi

CATATAN MUTASI KEPEGAWAIAN	NO	NAMA	NIP
01-01-2017	1	H Sudirman, SPd. MM	196004041985031005
01-10-2004	2	Dra. Sukrawati Arni	196610141990032007
01-03-1992	3	Dra. Diah Rahmawati	196504201992032002
01-03-1987	4	Emmy Suzanna, SPd	196107201987032001
01-09-2005	5	Dra. Latifah	196603181993032006
01-03-1997	6	Buasim, SPd	197005211997031001
01-03-1996	7	Susi Hernawati, SPd	197005131996032003
30-08-2013	8	Suharto, S.Pd	196709182000031005
01-11-2003	9	Rochani Ningsih, S.Pd	197304181999032001
01-07-2004	10	Alfiah Nurul Aini, S.Pd	197105191996032001
01-03-1998	11	Wijiasih, SPd	196812271998032002
01-06-2004	12	Dra. Khalimatus Sa'diyah, M.Pd	196711221999032001
01-12-2008	13	Sucipto, S.Pd	196309271986031019
01-08-2018	14	M. Muhid, S.Pd., M.M.	196110051994031001
01-04-2018	15	Fenny Maryani, S.E.	197803192003122001
01-01-2005	16	Munawirul Qulub,S.Pd, M.Si	198204242005011002
01-12-2003	17	Nurjanah, S.Pdi, M.A	197901022003122002
01-01-2005	18	Yayuk Kurniawati, M.Pd	197612202005012018
01-01-2016	19	Nur Hasyim, SPd.	197308282005011005
01-12-2003	20	Dian Komalasari, S.Pd	197205182003122001
01-01-2005	21	Siti Murtiningsih, S.Pd	197012222005012007

01-04-2014	22	Sumarsono, S.Pd	197410282005011002
01-01-2005	23	Al-Ajis, M.Pd	197410102005011002
01-01-2005	24	Erna Setyowati, S.Pd	197212062005012007
01-01-2005	25	Luluk Khusniah, S.Pd	197209202005012001
01-01-2005	26	Dra. Dwi Tjahjaningrum	196710022005012002
01-01-2005	27	Muhammad Nidhom, S.Ag	197002252005011002
01-10-2007	28	Ana Rahmawati, S.Pd	198009222007102003
01-10-2007	29	Siti Muthomimah, S.Pd	198006182007102001
01-05-2018	30	Rose Susanti Basyah, S.E.	198005272009102001
01-10-2007	31	Rini Waraswati, S.Pd, M.Si	197310312007102001
01-04-2006	32	Laily Maziyah, S.Ag	197301292006042014
01-04-2006	33	Nurul Farikhah, S.Ag	197203292006042017
01-04-2006	34	Dwi Santosa, S.Pd	197107082006041008
01-01-2007	35	Dra. Nurul Chasanah	196911232007012019
01-01-2007	36	Mesmi, S.Pd	196902062007012020
01-01-2007	37	Dra. Purwati	196801202007012022
01-08-2015	39	Yosefa Petra Paula Pada, S.Pd.	198109182010012029
01-09-2013	38	Imroatul Kosia, S.Pd	198203242011012010
01-10-2007	40	Faridah Ariani, SS	197802022007102002
01-01-2009	41	Aslanik, S.Pd.I	197611052007011022
01-01-2009	42	Ani Nur Aisyah, S.Ag	197410312009012002
01-12-2009	43	Sabilla Amirulloh, S.Sos	198410282009121005
30-08-2013	44	Muhajir, S.Pd	196801182005011002

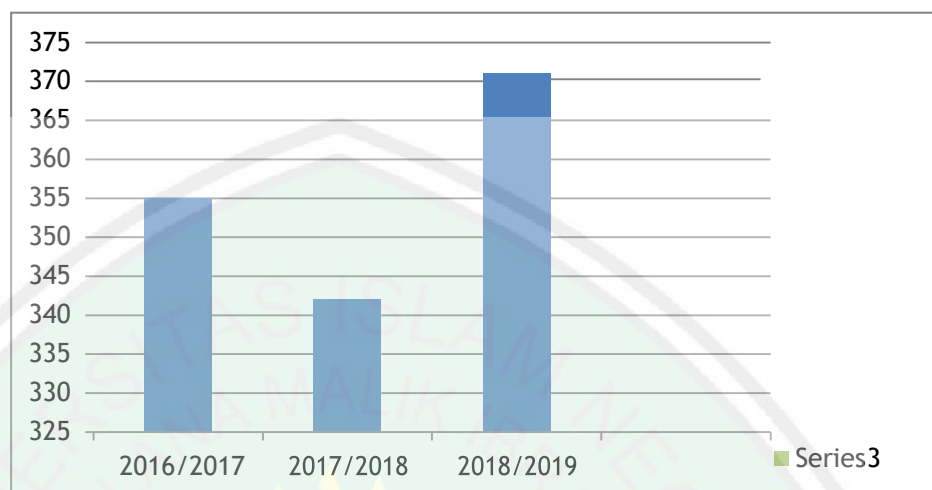
01-12-2009	45	Yusna Affandi, M.Pd.	198211282009121004
01-06-2016	46	Kasianto, S.H.I	197901182014111001
01-06-2016	47	Atimah Noor Malia. Dra	196611202014112001
01-01-2017	48	Sri Suelin, AMa.Pd.	197312122009012005

4.

**DAFTAR URUT KEPANGKATAN (DUK)
GURU MAN KOTA BATU TAHUN 2019**

N O	NAMA	GO L	N O	NAMA	GO L
1	Dra. Sukrawati Arni	IV/a	22	Luluk Khusniah, S.Pd	III/c
2	Dra. Diah Rahmawati	IV/a	23	Dra. Dwi Tjahjaningrum	III/c
3	Emmy Suzanna, SPd	IV/a	24	Muhammad Nidhom, S.Ag	III/c
4	Dra. Latifah	IV/a	25	Ana Rahmawati, S.Pd	III/c
5	Buasim, SPd	IV/a	26	Siti Muthomimah, S.Pd	III/c
6	Susi Hernawati, SPd	IV/a	27	Rini Waraswati, S.Pd, M.Si	III/c
7	Suharto, S.Pd	IV/a	28	Laily Maziyah, S.Ag	III/c
8	Rochani Ningsih, S.Pd	IV/a	29	Nurul Farikhah, S.Ag	III/c
9	Alfiah Nurul Aini, S.Pd	IV/a	30	Dwi Santosa, S.Pd	III/c
10	Wijiasih, SPd	IV/a	31	Dra. Nurul Chasanah	III/c
11	Dra. Khalimatus Sa'diyah, M.Pd	IV/a	32	Mesmi, S.Pd	III/c
12	Sucipto, S.Pd	IV/a	33	Dra. Purwati	III/c
13	M. Muhid, S.Pd., M.M.	IV/a	34	Yosefa Petra Paula Pada, S.Pd.	III/c
14	Munawirul Quiub, S.Pd, M.Si	III/d	35	Imroatul Kosia, S.Pd	III/c
15	Nurjanah, S.Pdi, M.A	III/d	36	Faridah Ariani, SS	III/c
16	Yayuk Kurniawati, M.Pd	III/d	37	Aslanik, S.Pd.I	III/c
17	Nur Hasyim, SPd.	III/d	38	Ani Nur Aisyah, S.Ag	III/c
18	Dian Komalasari, S.Pd	III/d			
19	Siti Murtiningsih, S.Pd	III/d			
20	Al-Ajis, M.Pd	III/d			
21	Erna Setyowati, S.Pd	III/d			

Perkembangan Peserta Didik MAN Kota Batu 3 tahun Terakhir



Data siswa

No	Kelas	Nama Wali Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah Total
			L	P	
1	X-1/MIPA 1	Siti Muthomimah,S.Pd	9	25	34
2	X-2/MIPA 2	Dra. Latifah	6	26	32
3	X-3/MIPA 3	Dewi Astutik,S.Pd	8	23	31
4	X-4/MIPA 4	Wijiasih,S.Pd	10	25	35
5	X-5/MIPA 5	Nurul Farikhah, S.Ag	14	23	37
6	X-6/IPS 1	Nur Hasyim,S.Pd	12	26	38
7	X-7/IPS 2	Emmy Suzana, S.Pd	13	24	37
8	X-8/IPS 3	Rochani Ningsih,S.Pd	14	25	39
9	X-9/AGM	Indah Ramayanti,S.Pd	10	24	34
10	X-10/ BHS	Laily Maziyah,S.Ag	10	27	37
Jumlah Siswa Kelas X					
1	XI IPA 1	Dra. Atimah Noor Malia	10	26	36
2	XI IPA 2	Siti Murtiningsih,S.Pd	10	26	36
3	XI IPA 3	Yosefa Petra Paula Pada,S.Pd	6	26	32
4	XI IPA 4	Cristina Wardhani,S.Pd	11	26	37
5	XI IPA 5	Alfiyah Nurul Aini,M.Pd	11	25	36
6	XI IPS 1	Sucipto,S.Pd	8	18	26

7	XI IPS 2	Suharto,S.Pd	20	16	36
8	XI IPS 3	Erna Setyowati,S.Pd	13	17	30
9	XI IPS 4	Faridah Ariani,S.S	8	19	27
10	XI BHS	Luluk Khusniah,S.Pd	7	24	31
11	XI AGM	Nurjanah, S.Pdi,M.A	16	21	37
Jumlah Siswa Kelas XI			120	244	364
1	XII IPA 1	Yayuk Kurniawati,S.Pd	6	27	33
2	XII IPA 2	Imroatul Kosia,S.Pd	12	22	34
3	XII IPA 3	Dra. Nurul Chasanah	10	23	33
4	XII IPA 4	Dra. Purwati	7	27	34
5	XII IPA 5	Muhajir,S.Pd	10	23	33
6	XII IPS 1	Sabilla Amrulloh,S.Sos	12	24	36
7	XII IPS 2	Dwi Santoso, S.Pd	12	15	27
8	XII IPS 3	Rini Waraswati,S.Pd,M.Si	12	18	30
9	XII IPS 4	Mesmi,S.Pd	4	25	29
10	XII BHS	Dian Komalasari,S.Pd	7	21	28
11	XII AGM	Ani Nur Aisyah,S.Ag	8	23	31
Jumlah Siswa Kelas XII			100	248	348
JUMLAH TOTAL					1066

B. LAMPIRAN II: TRANSKRIP WAWANCARA.

Instrumen : Kepala Madarasah Aliyah Negri Kota Batu
 Hari, Tanggal : 24 Februari 2020
 Waktu : 08.00
 Tempat : Ruang kepala sekolah

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses/strategi perencanaan dan pelaksanaan manajemen staffing dalam memperoleh pengelolaan yang efektif dan efisien:	
2	Perencanaan sumber daya manusia (Seperti apa,bagaimana,contoh?)	.
3	Rekrutmen pegawai di MAN Kota	

	Batu. (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	
4	Seleksi dan penempatan (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	
5	Bagaimana Pemindahan dan pemisahan pegawai, (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	
6	Bagaimana Latihan dan pengembangan pegawai. (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	
7	Bagaimana Penilaian prestasi Staff (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	



8	Bagaimana dengan evaluasi manajemen staffing di MAN Kota Batu?	
9	Bagaimana usaha yang dilakukan untuk memaksimalkan manajemen staffing	
10	Apakah ada pelatihan khusus untuk para guru atau staf mengenai manajemen staffing ? Apa dengan cara mendatangkan supervisi khusus ke sekolah yang terkait manajemen staffing?	
11	Panismen yang seperti apa yang telah diterapkan di Madrasah?	
10	Prestasi apa yang telah di dapatkan oleh staff ?	
11	Bagaimana cara meningkatkan rasa minat kerja tinggi kadang terdapat rasa bosan di kantor ?contoh tindakan	
12	Mengenai mutu staff, menurut bapak mutu staff yang baik itu seperti apa?	
13	Menurut bapak apakah mutu staff di man kota batu sendiri sudah memenuhi standart karena mutu dikatakan baik karena melebihi standart , contoh?	

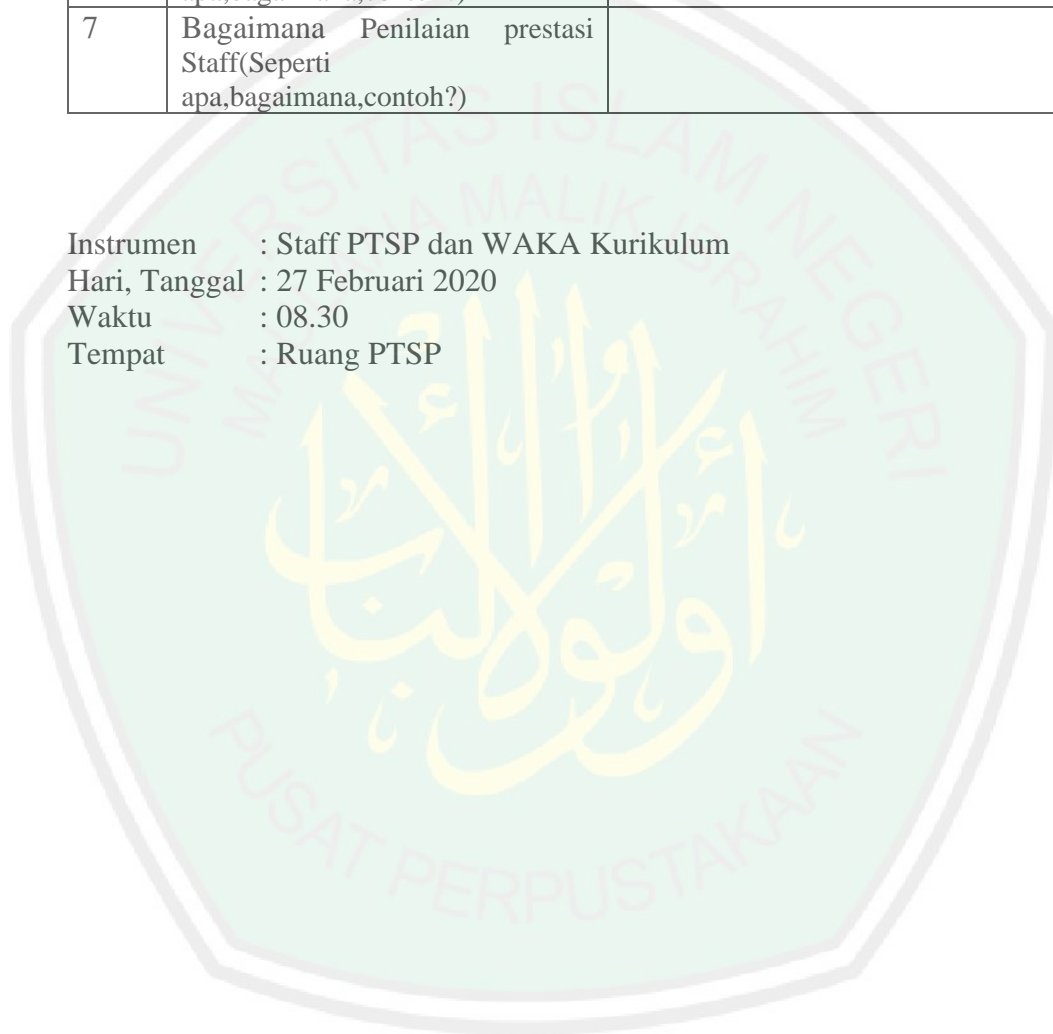
14	Apa yang diharapkan mengenai staffing ? seperti kinerja staff dan apakah visi misi sudah berjalan semestinya?	
15	Menurut bapak madrasah unggul itu seperti apa?	
16	Apakah MAN Kota Batu sudah memenuhi syarat menjadi Madrasah unggul?	
17	Tips dan strategi MAN kota batu menjadi madrasah unggulan?	

Instrumen : Kepala Tata Usaha Madararah Aliyah Negeri Kota Batu
 Hari, Tanggal : 21 Februari 2020
 Waktu : 09.00
 Tempat : Ruang PTSP

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses/strategi perencanaan dan pelaksanaan manajemen staffing dalam memperoleh pengelolaan yang efektif dan efisien:	
2	Perencanaan sumber daya manusia (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	.
3	Rekrutmen pegawai di MAN Kota Batu. (Seperti apa, bagaimana, contoh?)	

4	Seleksi dan penempatan (Sepertiapa,bagaimana,contoh?)	
5	Bagaimana Pemindahan dan pemisahan pegawai, (Sepertiapa,bagaimana,contoh?)	
6	Bagaimana Latihan dan pengembangan pegawai. (Seperti apa,bagaimana,contoh?)	
7	Bagaimana Penilaian prestasi Staff(Seperti apa,bagaimana,contoh?)	

Instrumen : Staff PTSP dan WAKA Kurikulum
 Hari, Tanggal : 27 Februari 2020
 Waktu : 08.30
 Tempat : Ruang PTSP

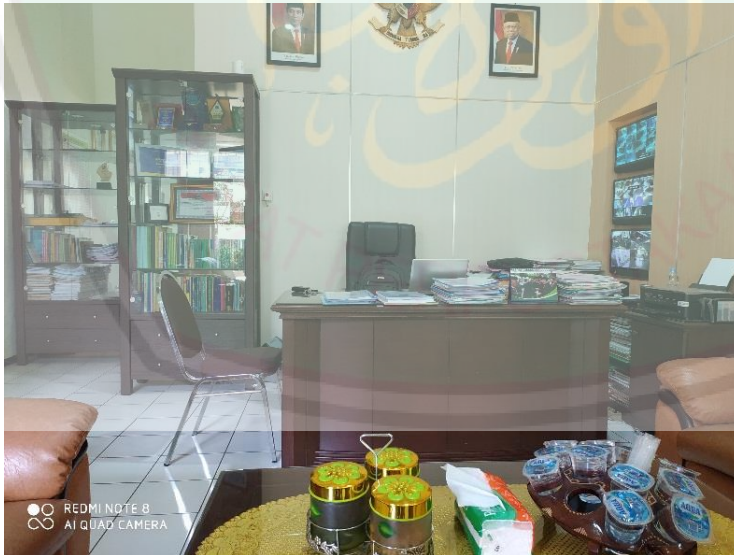


1	Bagaimana dengan evaluasi manajemen staffing di MAN Kota Batu?	
2	Bagaimana usaha yang dilakukan untuk memaksimalkan manajemen staffing	
3	Apakah ada pelatihan khusus untuk para guru atau staf mengenai manajemen staffing ? Apa dengan cara mendatangkan supervisi khusus ke sekolah yang terkait manajemen staffing?	
4	Panismen yang seperti apa yang telah diterapkan di Madrasah?	
5	Prestasi apa yang telah di dapatkan oleh staff ?	
6	Bagaimana cara meningkatkan rasa minat kerja tinggi kadang terdapat rasa bosan di kantor ? contoh tindakan	
7	Mengenai mutu staff, menurut bapak mutu staff yang baik itu seperti apa?	
8	Menurut bapak apakah mutu staff di man kota batu sendiri sudah memenuhi standart karena mutu dikatakan baik karena melebihi standart , contoh?	

9	Apa yang diharapkan mengenai staffing ? seperti kinerja staff dan apakah visi misi sudah berjalan semestinya?	
10	Menurut bapak madrasah unggul itu seperti apa?	
11	Apakah MAN Kota Batu sudah memenuhi syarat menjadi Madrasah unggul?	
12	Tips dan strategi MAN kota batu menjadi madrasah unggulan?	

1. Dokumentasi

a. Ruang kepala sekolah





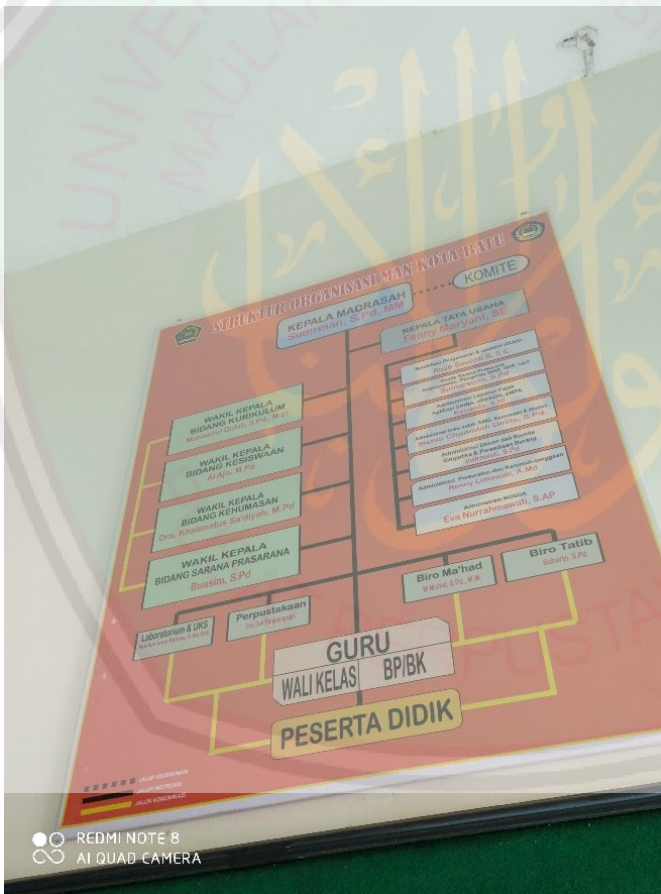
b. Ruang waka



c. Ruang Tata Usaha



REDMI NOTE 8
AI QUAD CAMERA



d. Ruang guru



e. Gedung PTSP







f. Ruang BK





g. Pelaksanaan PPDB



h. Gedung MAN Kota Batu



BIODATA MAHASISWA

Nama : Nanda Herdini
NIM : 16170034
Tempat, Tanggal Lahir : Pacitan, 23 Agustus 1997
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Tahun Masuk : 2016
Alamat sesuai KTP : RT/RW 01/01 Desa Purworejo Kec Pacitan Kab
Pacitan Jawa Timur
Alamat Domisili : Jl. Joyoutomo V Blok F No.10A, Merjosari,
Malang
Pendidikan : TK Mentoro
SD N Mentoro
SMP N 4 Pacitan
MAN Pacitan
S 1 UIN Malang