

**KINERJA PERSONALIA DALAM MENUNJANG
PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMKN 1 PURWOKERTO**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd)**

**Oleh:
WIWIT SETIYANI
NIM. 1423303038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PURWOKERTO
2018**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini yang ditandai dengan adanya teknologi informasi dan komunikasi yang semakin canggih, kiranya menjadi sebuah tantangan bagi organisasi di masa sekarang untuk mampu berkompetisi sehingga dapat mempertahankan dirinya dalam persaingan global. Sebuah organisasi agar bisa bertahan dan berkompetisi adalah dengan melakukan perubahan terhadap organisasi berupa revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia, sedangkan organisasi agar bisa berkompetisi adalah dengan memperkuat kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan situasi saat ini.

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah tetapi jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan maju. Begitu juga, dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat fundamental dan mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten maka akan menemui kegagalan dalam mencapai tujuan

organisasi. Meskipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan.¹

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting untuk menjamin suatu bangsa. Pendidikan juga menjadi tolak ukur kemajuan suatu bangsa, dan menjadi cermin kepribadian masyarakatnya. Hubungan masyarakat dengan pendidikan menempatkan hubungan korelasi positif. Artinya pendidikan yang maju dan modern akan menghasilkan masyarakat yang maju dan modern pula. Sebaliknya, pendidikan yang maju dan modern hanya ditemukan dan diselenggarakan oleh masyarakat yang maju dan modern.²

Dapat diketahui dari beberapa negara-negara maju seperti majunya Jepang, Jerman, atau negara-negara maju lainnya bukan semata disebabkan oleh baiknya kinerja pemerintahan, tetapi yang paling menentukan adalah kultur dan semangat bangsanya. Karena, kerja saja tidak cukup tanpa didukung oleh semangat dan motivasi, disiplin dan tanggung jawab, serta kejujuran dan keterpercayaan, sehingga semangat itulah yang harus tumbuh dalam sikap, pemikiran, dan perilaku kerja para pimpinan pendidikan, tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan di lingkungan lembaga pendidikan.³

Menurut Soedarmanto, menjelaskan bahwa :

“Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Banyak

¹ Sudarmanto, *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 1-3

² Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam Di Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1996), hlm. 27

³ Dedi Mulyasana, *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 199

organisasi yang efektif dan berhasil karena ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.”⁴

Seiring dengan adanya desentralisasi pendidikan, telah banyak upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk peningkatan mutu pendidikan. Upaya-upaya tersebut dilandasi oleh suatu kesadaran bahwa betapa pentingnya peranan pendidikan dalam rangka untuk pengembangan sumber daya manusia (*Human Capital*) dan pengembangan watak bangsa (*Nation Character Building*) untuk kemajuan suatu masyarakat dan bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya.⁵ Menurut E. Mulyasa sebagaimana dikutip oleh Sri Minarti, peningkatan mutu pendidikan khususnya dalam konteks bangsa Indonesia merupakan sasaran pembangunan di bidang pendidikan nasional dan merupakan bagian integral dari upaya peningkatan kualitas manusia Indonesia secara menyeluruh.⁶

Sehingga, masalah peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi pendidikan sebagai langkah menuju masyarakat Indonesia yang cerdas, maju, serta mampu untuk berkompetisi dalam persaingan global.

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan atau pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami, bahwa semua kegiatan organisasi dalam

⁴ Sudarmanto, *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM....*, hlm.6-7

⁵ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.44

⁶ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.35

mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh sebab itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.⁷ Sumber daya manusia menjadi tolak ukur keberhasilan ataupun kegagalan, maju atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan masing-masing yang telah ditentukan bersama oleh pihak organisasi dan untuk mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan manusia yang kompeten dan berkualitas. Sehingga, saat ini diadakannya pendidikan nasional dengan melalui peningkatan mutu pendidikan sebagai jalan untuk menuju peningkatan kualitas manusia Indonesia.

Menurut Sopiatin (2010), sebagaimana dikutip oleh Nur Zazin, secara efisiensi internal,

“Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang tujuan institusi dan kurikulumnya dapat tercapai. Sedangkan, jika dilihat dari kesesuaian, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang kemampuan lulusannya sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja dipasaran dan sesuai dengan kriteria pada pengguna lulusan.”⁸

Mutu dibidang pendidikan terdiri dari empat aspek meliputi mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dikatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Sedangkan outcome dinyatakan bermutu apabila

⁷ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.124

⁸ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori Dan Aplikasi*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 66

lulusan cepat terserap di dunia kerja, semua pihak mengakui dan menerima lulusan dengan puas.⁹

Dengan penjelasan lain, pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan terhadap pembangunan bangsa, bukan hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, akan tetapi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dilihat dari sisi input, proses, output maupun outcome. Dimana input pendidikan yang bermutu meliputi guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum yang bermutu, fasilitas yang bermutu dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. Output pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Serta outcome pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri.¹⁰

Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa setiap organisasi atau perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia tersebut bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk mengelola SDM dengan baik, setiap pimpinan dan manager serta bagian yang

⁹ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 513

¹⁰ Tim Dosen Administrai Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.287-288

menangani SDM harus mengerti dan memahami masalah manajemen SDM dengan baik.¹¹

Sehingga dalam organisasi pendidikan, Sumber Daya Manusia (SDM) biasanya dapat disebut dengan istilah personalia pendidikan atau dengan istilah lain sama dengan kepegawaian. Sedangkan pegawai pada suatu sekolah adalah semua manusia yang tergabung di dalam kerja sama pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dan telah menjadi tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan pendidikan. Mereka ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, kepala tata usaha, staff tata usaha, termasuk pesuruh.¹²

Berdasarkan uraian diatas terkait dengan masalah pentingnya kinerja dan mutu pendidikan di setiap organisasi khususnya organisasi pendidikan di SMKN 1 Purwokerto dapat diketahui bahwa kualitas pendidikan di SMKN 1 Purwokerto sudah baik. Adapun kinerja bagian HRM (Human Resources Management) atau SDM dapat dilihat dari pertama, kedisiplinan dengan adanya face print dan finger print sebagai alat absensi kehadiran bagi seluruh personil sekolah.

Kedua, sebagai bentuk tanggung jawab dari setiap pegawai dalam menjalankan pekerjaan yakni dengan adanya rapat khusus setiap minggunya sesuai jadwal yang berbeda antara kepala sekolah dengan guru, kepala sekolah dengan staf TU, kepala sekolah dengan ketua program studi dan wakil kepala sekolah, untuk menjalin komunikasi dan koordinasi dengan warga sekolah.

¹¹Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 1

¹²Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm.30

Ketiga, dalam rangka untuk pengembangan profesi personalia juga kepala sekolah mengikutsertakan para personil sekolah dengan melalui pelatihan, diklat, seminar, workshop, magang MGMP dan lainnya.

Sedangkan, peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto dapat dilihat dari meningkatnya angka lulusan dan juga penerimaan siswa baru di SMKN 1 purwokerto, serta kebermanfaatan ilmu dari setiap lulusan yang ditandai dengan jumlah lulusan yang melanjutkan ke tingkat pendidikan selanjutnya dan yang langsung bekerja di dunia industri. Karena SMKN 1 Purwokerto sudah berstandar ISO yang mana sekolah tersebut berarti sekolah yang sudah berstandar internasional. Selain itu, prestasi yang cukup banyak yang diraih oleh peserta didik baik akademik maupun non akademik.¹³

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengadakan penelitian dan mengkaji tentang “Kinerja personalia dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto”.

B. Definisi Operasional

Untuk memperjelas maksud dari judul penelitian ini, maka penulis membatasi beberapa istilah yang terdapat dalam judul skripsi ini, yakni sebagai berikut:

1. Kinerja personalia

Kinerja merupakan terjemahan dari kata “performance” (job performance). Secara etimologis performance berasal dari kata “to

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak H. Asep Saeful Anwar, SP, MM. selaku Kepala Sekolah SMKN 1 Purwokerto, pada Tgl. 21 Desember 2017, pukul 13.35 WIB.

perform” yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Dengan pengertian lain, kinerja atau performance berarti tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan. Oleh karena itu, performance sering juga diartikan penampilan kerja atau perilaku kerja.¹⁴

Pengertian kinerja secara terminologi adalah sifat, perilaku dan hasil kerja seseorang sebagai bentuk real dari kompetensi seseorang untuk menyelesaikan tugas sebagaimana yang menjadi tuntutan pekerjaannya.¹⁵

Pada prinsipnya yang dimaksud personel adalah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, di sekolah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu, personel di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif.

Sedangkan personalia atau personel sering juga disebut dengan istilah kepegawaian. Masing-masing istilah itu mengandung arti keseluruhan orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. kepegawaian disebut juga dengan istilah personalia, yaitu orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan. Artinya, semua “unit” manusia yang tergabung dalam satu kumpulan yang mempunyai tujuan bersama dalam lingkup aturan main yang disepakati bersama.¹⁶

¹⁴ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), hlm. 144-145

¹⁵ Umi Zulfah, *Alternatife Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*, (Cilacap: Ihya Media, 2013), hlm. 120

¹⁶ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm.125

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja personalia yang dimaksud oleh penulis dalam penelitian ini adalah perilaku dan hasil kerja dari para pegawai yang melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing di lembaga pendidikan yakni tenaga kependidikan yang ada di SMKN 1 Purwokerto.

2. Peningkatan mutu pendidikan

Secara umum, mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa.¹⁷ Sedangkan dalam dunia pendidikan barang dan jasa itu bermakna, dapat dilihat dan tidak dapat dilihat, tetapi dapat dirasakan.

Mutu adalah kemampuan (ability) yang dimiliki oleh suatu produk atau jasa (service) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction) pelanggan (customers) yang dalam pendidikan dikelompokkan menjadi dua yaitu internal customer dan eksternal customer. Internal customer yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar (learners) dan eksternal customer yaitu masyarakat dan dunia industri.¹⁸

Mutu pendidikan secara multidimensi meliputi aspek mutu input, proses, dan output. Oleh karenanya, pengembangan pencapaian mutu harus secara holistic dimulai dari input, proses, output. Dengan demikian,

¹⁷ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori Dan Aplikasi*, ..., hlm. 54

¹⁸ Nanang Fattah, *System Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 2

mutu pendidikan adalah kebermutuan dari berbagai layanan institusi pendidikan kepada siswa maupun staf pengajar.¹⁹

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan menurut peneliti adalah suatu keunggulan yang dimiliki oleh setiap lembaga pendidikan (sekolah) dengan ciri khasnya tersendiri sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

Adapun peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto adalah suatu kondisi yang menggambarkan derajat keunggulan sekolah dengan adanya perubahan pada mutu input, proses maupun output, yang berjalan secara kontinue sehingga menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap masyarakat dan dapat memenuhi kebutuhan serta harapan masyarakat.

3. SMKN 1 Purwokerto

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Purwokerto merupakan sekolah menengah kejuruan yang berstatus negeri yang berlokasi di Jl. Dr. Soeparno No. 29 Purwokerto wetan, kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas, Jawa Tengah. SMKN 1 Purwokerto merupakan sekolah unggulan dengan nilai akreditasi "A" dan tersedia delapan jurusan sehingga dapat memenuhi kebutuhan siswa sesuai dengan keinginannya. Peneliti memilih sekolah ini sebagai tempat yang dijadikan sumber penelitian penyusunan skripsi peneliti.

¹⁹ Nur Zazin, *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori Dan Aplikasi*, ..., hlm. 66

Dari batasan istilah tersebut di atas, maka yang dimaksud judul skripsi peneliti yang berjudul: Kinerja personalia dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto adalah hasil kerja dari para pegawai yakni tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan aktivitas atau proses kerjanya, sehingga menghasilkan adanya peningkatan mutu pendidikan yang dapat dilihat dari prestasi akademik maupun non akademik serta prestasi dari para pegawai yang dapat dilihat dari adanya penghargaan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis merumuskan masalahnya yaitu :

1. Adakah pengaruh kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto?
2. Berapa besar pengaruh kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto?

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali suatu permasalahan dalam suatu sekolah yaitu di SMKN 1 Purwokerto, dimana permasalahan yang dimaksud oleh peneliti adalah pada bagian kinerja personalia yakni pendidik dan tenaga kependidikan. Bagaimana terkait

perilaku ataupun proses kerja bagian pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan mutu pendidikan. Dengan cara, mengukur seberapa besar pengaruh kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan dan dengan menganalisis pengaruh kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya adalah:

a. Manfaat teoritis

1. Untuk menambah khasanah keilmuan khususnya dibidang manajemen pendidikan bagi mahasiswa IAIN Purwokerto pada khususnya dan untuk mahasiswa atau orang lain pada umumnya.
2. Menjadi bahan referensi dan bahan study lanjutan tentang kinerja personalia dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan atau terkait tema lain yang kiranya terdapat adanya relevansi dengan tema penelitian ini.

b. Manfaat praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pemimpin pendidikan pada khususnya dalam mengambil kebijakan dan bagi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya untuk menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto.

2. Bagi para pegawai, agar dapat lebih memperhatikan betapa pentingnya kinerja personalia dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto.
3. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan terkait masalah kinerja personalia pada pendidik dan tenaga kependidikan dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan khususnya di SMKN 1 Purwokerto.

E. Kajian Pustaka

Guna untuk memahami lebih lanjut terkait skripsi yang berjudul Kinerja Personalia Dalam Menunjang Peningkatan Mutu Pendidikan di SMKN 1 Purwokerto, maka perlu adanya kajian pustaka yang berhubungan dengan judul skripsi yang akan menjadi fokus penelitian. Dimana dapat diketahui bahwa kajian pustaka merupakan kegiatan mandalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi hal-hal yang telah ada untuk mengetahui apa yang ada dan yang belum ada.²⁰

Dalam kajian pustaka ini penulis membandingkan beberapa teori yang berhubungan dengan fokus penelitian. Adapun yang menjadi bahan kajian pustaka pada penelitian ini diantaranya adalah:

Pertama, hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita, adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan sampel

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2005), hlm. 58

jenuh atau sensus, yaitu pengambilan data terhadap keseluruhan unit pengamatan (observation unit). Data dihimpun dari seluruh guru MIN Krangean sebanyak 18 orang, dan guru MIN Wirasaba sebanyak 18 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif persentase, regresi, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa: 1) motivasi kerja guru MIN Krangen dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik dengan rata-rata 53,16 dan 53,38, kinerja guru MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 46,78 dan 46,72, dan mutu pendidikan MIN Krangean dan MIN Wirasaba dalam kategori sangat baik, dengan rata-rata 47,5 dan 48,0; 2) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MIN Krangean dan MIN Wirasaba dengan kontribusi masing-masing 38,5% dan 74,6%; 3) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (27,6%) dan MIN Wirasaba (36,5%), 4) Tidak ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean (0%), namun ada pengaruh signifikan kinerja guru terhadap mutu pendidikan di MIN Wirasaba (41,9%), 5) Ada pengaruh signifikan motivasi kerja guru dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba, yaitu (43,8%) dan (42,7%). 6) Tidak ada perbedaan signifikan motivasi kerja, kinerja guru dan mutu pendidikan di MIN Krangean dan MIN Wirasaba (Sig. 0.901) , (Sig. 0.978) , dan (Sig. 0.774).²¹ Adapun persamaan dengan penelitian penulis adalah mengenai

²¹ Anita, *Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga*, (Tesis IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana, 2017), hlm. 6

objek penelitiannya yaitu peningkatan mutu pendidikan akan tetapi tesis Anita dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dengan melalui motivasi dan kinerja guru serta sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan skripsi penulis yaitu peningkatan mutu pendidikan dengan melalui kinerja personalia yakni para pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan. Serta dalam skripsi penulis menggunakan metode survei sampel sedangkan dalam tesis Anita menggunakan metode sensus.

Kedua, hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizsatun Mustagfiro menjelaskan bahwa, kinerja guru dalam rangka peningkatan mutu pendidikan meliputi perencanaan kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dan mutu pendidikan. Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yaitu guna peningkatan mutu pendidikan.²² Pada skripsi yang ditulis oleh Faizsatun memang sama-sama meneliti tentang kinerja personalia sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan akan tetapi personalia yang dimaksud pada skripsi Faizsatun adalah gurunya saja, sedangkan dalam penelitian penulis yang dimaksud personalia yakni tenaga pendidik dan kependidikan. Serta dalam skripsi siti mukhayati menggunakan pendekatan penelitian kualitatif sedangkan skripsi penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

²² Faizsatun Mustagfiro, *Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mi Ma'arif Nu 1 Sindang Kabupaten Purbalingga*, (Skripsi IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2017), hlm. 5

Ketiga, hasil penelitian yang telah ditulis oleh Uliati mengemukakan bahwa, manajemen personalia yang dilakukan adalah melalui perencanaan dengan mengidentifikasi adanya kekurangan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi dengan menginformasikan kepada masyarakat luas dan menentukan siapa yang akan diterima, kemudian dilakukan pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan di MTs Ma'arif NU 1 Karanglewas. Pengembangan dan motivasi tenaga pendidik serta penilaian kinerja tenaga pendidik.²³ Persamaan dengan penelitian penulis adalah hanya pada personalianya, akan tetapi pada bagian tenaga kependidikan hanya dijelaskan sekilas, karena pada skripsi Uliati, personalia yang dibahas lebih detail yaitu bagian tenaga pendidik dengan melalui manajemen. Serta pendekatan penelitian Uliati adalah menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan skripsi penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam rangka untuk memberikan gambaran yang menyeluruh tentang skripsi ini, maka dapat dijelaskan bahwa skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni bagian awal, bagian utama dan bagian akhir. Adapun sistematika pembahasan pada bagian awal meliputi: Halaman Judul, Pernyataan Keaslian, Halaman Pengesahan, Nota Dinas Pembimbing,

²³ Uliati Anisa, *Manajemen Personalia Pendidikan di MTs Ma'arif NU 1 Karanglewas Kabupaten Banyumas*, (Skripsi IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, 2016), hlm. 5

Abstrak, Halaman Moto, Halaman Persembahan, Halaman Kata Pengantar, Halaman Daftar Isi dan Halaman Daftar Lampiran.

Sedangkan pada bagian utama terdiri dari lima bab, diantaranya adalah:

Bab pertama, pendahuluan meliputi Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka dan Sistematika Pembahasan.

Bab kedua, berisi landasan teori yang terdiri dari dua sub bab yaitu Kerangka Teori, dan Rumusan Hipotesis. Pada sub bab pertama yang berisi tentang kerangka teori terdiri dari tiga sub bab yakni sub bab pertama adalah Manajemen Personalia meliputi: Pengertian manajemen personalia, Tujuan manajemen personalia, Fungsi manajemen personalia, dan Ruang lingkup manajemen personalia. Kemudian pada sub bab kedua adalah Kinerja Personalia yang meliputi: Pengertian kinerja personalia, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personalia, Dimensi kinerja personalia, Standar kinerja personalia, dan Penilaian kinerja personalia. Sedangkan pada sub bab ketiga adalah tentang Peningkatan mutu pendidikan meliputi: Pengertian mutu pendidikan, Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, Indikator mutu pendidikan, Prinsip-prinsip mutu pendidikan, dan Langkah-langkah peningkatan mutu pendidikan.

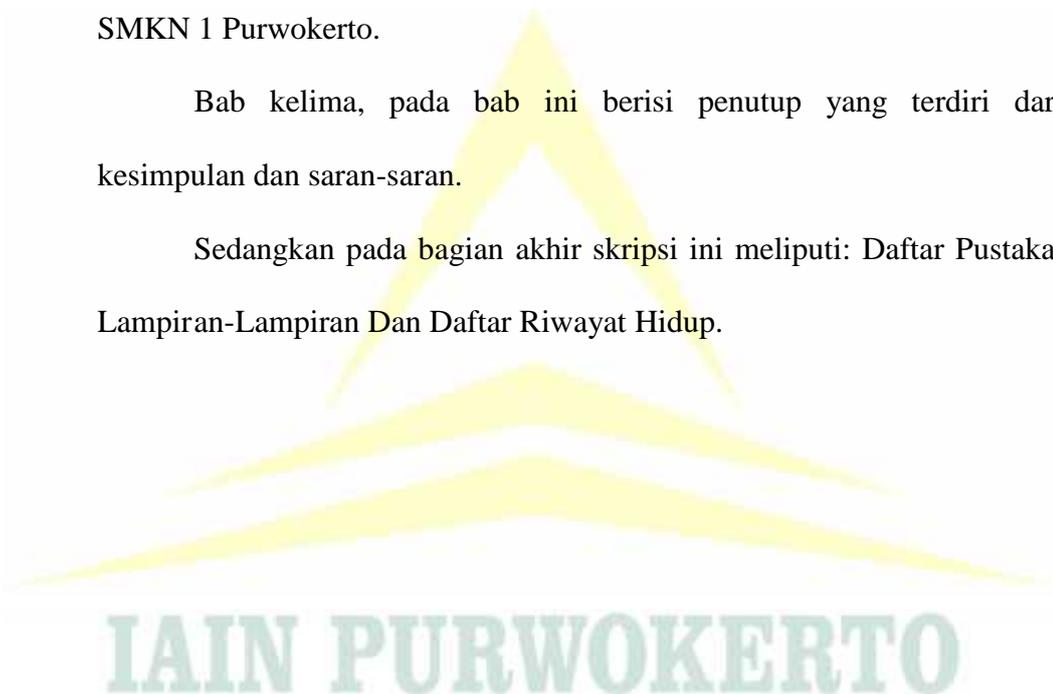
Bab ketiga, tentang metode penelitian yang terdiri dari: Jenis penelitian, Tempat dan waktu penelitian, Populasi dan sampel penelitian,

Variabel dan indikator penelitian, Teknik pengumpulan data penelitian, dan Analisis data penelitian.

Bab keempat, menguraikan tentang pembahasan hasil penelitian yakni sub bab pertama adalah deskripsi hasil penelitian yang terdiri dari kinerja personalia, peningkatan mutu pendidikan, dan uji korelasi. Sedangkan pada sub bab kedua adalah analisis dan pembahasan tentang kinerja personalia dalam menunjang peningkatan mutu pendidikan di SMKN 1 Purwokerto.

Bab kelima, pada bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

Sedangkan pada bagian akhir skripsi ini meliputi: Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran Dan Daftar Riwayat Hidup.



IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data serta analisis data yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diperoleh hasil bahwa, ada tidaknya pengaruh antara kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan, yaitu kinerja personalia terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai konstanta sebesar 39,055 yaitu nilai konstanta variabel peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,424 dan bernilai positif atau arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif, dengan nilai signifikansi dengan taraf 5% dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, sehingga kinerja personalia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan.
2. Diperoleh hasil bahwa, besar pengaruh kinerja personalia terhadap peningkatan mutu pendidikan, yaitu dapat dibuktikan dengan koefisien determinansi variabel X terhadap variabel Y (r_{xy}) sebesar 0.297. Hal ini menunjukkan bahwa 29,7% perubahan pada variabel peningkatan mutu pendidikan dipengaruhi oleh variabel kinerja personalia. Sementara 70,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar yang diteliti. Artinya masih terdapat variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan, utamanya terkait dengan kinerja atau prestasi kerja dari pendidik maupun tenaga kependidikan, dan telah diketahui bahwasanya kinerja personalia berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dengan adanya pengaruh tersebut, hendaknya pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah mempertahankan kinerjanya dengan baik, peneliti berharap untuk tetap mempertahankan kinerja tersebut dan yang dapat memungkinkan untuk semakin meningkatnya kualitas kinerja, baik pendidik maupun tenaga kependidikan sehingga mutu pendidikan meningkat secara terus menerus.

2. Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini memberikan informasi bahwa variabel kinerja personalia berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan sebesar 29,7%. Hal ini memberikan arti bahwa peningkatan mutu pendidikan masih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mengungkapkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Zen. 2010. *Statistik Pendidikan*. Yogyakarta: TERAS.
- Amtu, Onisimus. 2011. *Manajemen Pendidikan Di Era Otonomi Daerah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Anisa, Uliati. 2016. *Manajemen Personalia Pendidikan di MTs Ma'arif NU 1 Karanglewas Kabupaten Banyumas*, (Skripsi IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
- Anita. 2017. *Motivasi Dan Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Krangean Dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Wirasaba, Purbalingga*, (Tesis IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana.
- Arif Rahman, Masyku. 2014. *Rahasia Kecerdasan Ali Bin Abi Thalib Si Super Genius*. Jogjakarta: DIVA Press.
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asra, Abuzar. dkk.,. 2014. *Metode penelitian survey*. Bogor: IN MEDIA.
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Daryanto. 2005. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- E. Mulyasa. 2009. *Kurikulum Yang Di Sempurnakan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Farikhah, Siti. 2011. *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Fattah, Nanang. 2012. *System Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasbullah. 1996. *Kapita Selekta Pendidikan Islam Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- H. Makawimbang, Jerry. 2011. *Supervisi Dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- L. Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *Human Kapital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Margono. 2000. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mulyasana, Dedi. 2012. *Pendidikan Bermutu Dan Berdaya Saing*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martutiningrum, Ira. 2017. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Pustaka Senja.
- Mustagfiro, Faizsatun. 2017. *Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mi Ma'arif Nu 1 Sindang Kabupaten Purbalingga*, (Skripsi IAIN Purwokerto, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
- Nofikasari, Ifada. 2016. *Pengujian Prasyarat Analisis*. IAIN Purwokerto.
- Priyanto, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riduwan. Belajar 2011. *Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmad & Supriyanto. 2015. *Pengantar Statistika Panduan Praktis Bagi Pengajar Dan Mahasiswa*. Yogyakarta: KALIMEDIA.
- S. Arcaro, Jerome. 2005. *Pendidikan Berbasis MUTU prinsip-Prinsip Perumusan Dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukandarrumidi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: TERAS.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husain. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zazin, Nur. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori Dan Aplikasi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Zulfah, Umi. 2013. *Alternatife Model Penilaian & Pengembangan Kinerja Dosen*. Cilacap: Ihya Media.