

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan proses dalam membuat suatu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian serta memimpin berbagai usaha dari anggota *entitas*/organisasi dan juga mempergunakan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam fungsi manajemen terdapat perencanaan, pengorganisaian, penggerakan, dan pengawasan. Manajemen pendidikan merupakan rangkaian dari fungsi manajemen yang dikaitkan dengan bidang pendidikan.

Manajemen pendidikan disusun untuk menghadapi tantangan pendidikan dimasa depan. Dalam hal ini manager pendidikan atau gurulah yang mendapatkan tantangan tersebut. Tantangan guru dimasa depan bangsa, antara lain untuk menghadapi: eraglobalisasi, era informasi, era IPTEK, dan era perubahan cepat. Guru sebagai manajer pendidikan harus selalu siap menghadapi tantangan tersebut. Salah satunya adalah dengan menyusun serta merencanakan manajemen dimasa depan. Hal ini perlu dilakukan guna meningkatkan mutu pendidikan yang ada.

Manajemen dalam pendidikan diperlukan untuk mengantisipasi perubahan global yang disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (*continous improvement*) di bidang pendidikan sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi.

Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas/mutu pendidikan dalam pengelolaannya. Suatu sistem pendidikan dapat dikatakan berkualitas/bermutu, jika proses belajar-mengajar berlangsung secara menarik dan menantang sehingga peserta didik dapat belajar sebanyak mungkin melalui proses belajar yang berkelanjutan. Proses pendidikan yang bermutu akan membuahkan hasil pendidikan yang bermutu dan relevan dengan pembangunan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan efisien perlu disusun dan dilaksanakan program-program pendidikan yang mampu membelajarkan peserta didik secara berkelanjutan, karena dengan kualitas pendidikan yang optimal, diharapkan akan dicapai keunggulan sumber daya manusia yang dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan..

Manajemen pendidikan untuk saat ini merupakan hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan sehingga menghasilkan *out put* yang berkualitas tinggi. Kenyataan yang ada, sekarang ini banyak institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya.

Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas. Dalam manajemen, untuk membuat suatu perencanaan yang baik kita harus memikirkan secara matang jauh-jauh sebelumnya tindakan-tindakan yang akan

dilakukan kemudian. Hal ini berarti untuk dapat membuat perencanaan yang baik kita harus mampu melihat jauh ke depan.

Dengan memikirkan jauh-jauh sebelumnya tindakan yang akan dilakukan, maka dapat diharapkan tindakan-tindakan yang akan kita lakukan hanya kecil kemungkinannya mengalami kekeliruan. Hal ini berarti kita telah memperkecil risiko yang mungkin timbul baik risiko kekeliruan maupun risiko kemungkinan kegagalan. Dengan perencanaan yang baik berarti kita dimungkinkan untuk dapat memilih tindakan-tindakan yang paling baik dalam arti yang paling ekonomis. Dengan demikian hal ini berarti sesuai dengan prinsip ekonomi yang mengatakan, Untuk mencapai hasil (tujuan) tertentu diusahakan pengorbanan yang sekecil-kecilnya atau dengan pengorbanan tertentu diusahakan hasil sebesar-besarnya. Apabila kita tidak mengadakan perencanaan dengan baik, maka hal ini berarti kemungkinan tindakan-tindakan yang kita lakukan banyak terjadi kekeliruan sehingga akan dapat menimbulkan pengorbanan yang lebih besar atau malahan tujuan yang telah kita tetapkan tidak dapat dicapai. Berdasarkan penjelasan di atas maka perlu kami tegaskan disini bahwa untuk melaksanakan manajemen yang baik mutlak diperlukan perencanaan yang baik.

Manajemen dapat dipandang sebagai suatu sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya dalam proses mengubah input atau masukan sumber daya menjadi output atau keluaran produk (barang dan jasa). Lingkungan input merupakan aspek yang terpenting dalam suatu sistem terbuka. Lingkungan tersebut merupakan tempat asal sumber daya sekaligus umpan balik dari pelanggan, yang berdampak terhadap output organisasi. Umpan balik

dalam lingkungan memberikan masukan bagi organisasi tentang seberapa baik organisasi memenuhi kebutuhan masyarakat secara luas. Tanpa adanya keinginan konsumen untuk menggunakan produk-produk organisasi, sangat sulit bagi organisasi untuk beroperasi atau bertahan di bidang usahanya dalam jangka panjang.

Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sementara manajemen berbasis sekolah sebagaimana yang diungkapkan oleh E. Mulyasa adalah pemberian otonomi luas pada tingkat sekolah agar sekolah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat.

Organisasi adalah institusi atau wadah tempat orang berinteraksi dan bekerjasama sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran. Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian kerja yang akan dilakukan, pembatasan dan tugas dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab, dan penetapan hubungan diantara elemen organisasi. Jadi, organisasi dalam arti dinamis lebih cenderung disebut organisasi sebagai suatu wadah. Karena dalam organisasi terdapat sekumpulan orang atau kelompok memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama. Melalui organisasi memungkinkan masyarakat meraih hasil atau mengejar tujuan yang sebelumnya tidak bisa tercapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Dengan demikian, orang-orang yang tergantung dalam

organisasi dapat bekerjasama untuk merealisasikan tujuan bersama secara efisien dan efektif. Berbagai usaha ditempuh untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Wijaya, 2016).

Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang No.20 Tahun 2003 memberi pengertian bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan Negara, Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pimpinan harus sungguh-sungguh menjamin terselenggaranya kelancaran proses belajar mengajar untuk menghasilkan output pendidikan yang diharapkan. Output pendidikan merupakan hasil dari proses pendidikan, semakin berkualitas sistem pendidikan yang dibangun akan semakin berkualitas pula output yang didapatkan. Inilah yang menjadi masalah penting dalam dunia pendidikan yakni kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai sehingga memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan negara. Kualitas pendidikan terutama ditentukan oleh proses pendidikan yang dilaksanakan dalam lembaga pendidikan. Hal tersebut tidak terlepas dari bagaimana mengembangkan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin

pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Zamroni (2013:2), peningkatan mutu sekolah adalah proses yang sistematis dan terus menerus untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapatkan perhatian yakni aspek kualitas hasil dan proses untuk mencapai hal tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap mutu pendidikan di sekolah (Nur Jazin, 2014:214). Cara-cara yang dilakukan kepala sekolah dengan mengajari, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, karyawan, siswa dan orang tua).

Budaya Mutu merupakan sistem nilai dari sebuah organisasi yang menghasilkan keadaan lingkungan yang kondusif dalam pembentukan perbaikan yang berkelanjutan dalam segi mutu. Budaya Mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur, dan harapan yang mengedepankan mutu. Pada dunia pendidikan, peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dalam rangka mendukung upaya percepatan peningkatan mutu pendidikan

Lembaga pendidikan yang bermutu, akan dikejar dan dicari oleh stake holder, dan ini suatu hal yang tidak bisa ditawarkan lagi. Sebab seiring dengan kemajuan zaman dan teknologi yang lebih dikenal dengan masa globalisasi

dewasa ini, maka tuntutan pasar sangat dibutuhkan mutu. Walaupun mutu itu pada awalnya lebih dikenal pada dunia bisnis dan industri. Dalam dunia bisnis dan industri persaingan mutu sangat tajam dan bahkan persaingan itu sangat ketat, sebab di dunia bisnis dan industri itu tidak mempunyai mutu, maka secara otomatis akan ditinggalkan oleh pelanggannya. Persaingan yang terjadi di dunia bisnis dan industri tersebut, pelan-pelan telah mulai merambah ke dalam dunia pendidikan, atmosfer itu sudah sangat tampak dan kentara serta sangat dirasakan seiring dengan kemajuan dan perkembangan lembaga pendidikan itu sendiri. Di mana masyarakat sudah sangat cerdas dalam memilih dan menentukan pilihan untuk memasukkan anaknya ke sekolah-sekolah yang mereka pilih. Maka untuk itu sudah pasti setiap lembaga pendidikan terutama pendidikan formal harus siap untuk bersaing secara sehat dengan mengutamakan dan mengedepankan aspek manajemen mutunya. Manajemen mutu, akan mempunyai peran yang sangat strategis untuk meningkatkan dan menyiapkan lembaga pendidikan yang berkualitas. Untuk meningkatkan mutunya, maka semua elemen yang terlibat di lembaga pendidikan tersebut harus saling mendukung, mulai dari guru, murid dan tenaga kependidikan. Jika tanpa ada kerja sama yang baik maka sangat tidak mungkin mutu yang baik tidak akan tercapai.

Output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. Menurut Slamet (2008), memiliki kualitas dasar (daya pikir, daya kalbu, daya puisi) Outcome dinyatakan bermutu apabila semua lulusan diterima di sekolah favorit, diterima di dunia kerja, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas. Menurut Zamroni (2013:2), peningkatan

mutu sekolah adalah proses yang sistematis dan terus menerus untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-faktor yang berkaitan dengan itu agar mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dalam peningkatan mutu ada dua aspek yang perlu mendapatkan perhatian yakni aspek kualitas hasil dan proses untuk mencapai hal tersebut. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap mutu pendidikan di sekolah (Nur Jazin, 2014:214). Cara-cara yang dilakukan kepala sekolah dengan mengajari, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, karyawan, siswa dan orang tua). Kepala sekolah dituntut profesional dan menguasai secara baik pekerjaan melebihi rata-rata personil lain di sekolah, memiliki komitmen moral yang tinggi (Sudarwan Danim,2009). Kepala sekolah harus mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, pendampingan pemberdayaan atau anjuran kepada seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan lembaga secara efisien dan efektif. Kepala sebagai pemimpin di sekolah sangat menentukan bagi pertumbuhan, kelangsungan budaya mutu sekolah menuju sekolah unggul.

Setiap lembaga mendambakan lembaganya mempunyai mutu yang tinggi dan lebih baik. Sebab mutu merupakan cerminan dari keberhasilan suatu lembaga. Lembaga yang berhasil sudah pasti mempunyai mutu. Maka untuk itu mutu suatu hal yang sangat diperhatikan oleh setiap lembaga. Apa lagi lembaga pendidikan formal. Lembaga pendidikan formal mulai dari lembaga pendidikan Anak Usia Dini, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas sampai ke perguruan Tinggi tentu memerlukan dan

membutuhkan lembaga pendidikan yang bermutu. Lembaga pendidikan formal yang di dalamnya ada murid, guru, pegawai dan juga masyarakat (komite), mempunyai cita-cita dan tujuan yang sama, yaitu mempunyai lembaga pendidikan formal yang bermutu.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat

keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat,serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang di hasilkan organisasi.

Manajemen SDM timbul sebagai masalah baru pada dasawarsa 1960-an, sedangkan personel manajemen (manajemen kepegawaian) sudah lahir pada tahun 1940-an. Antara manajemen SDM dan manajemen kepegawaian terdapat perbedaan antara ruang lingkup atau objeknya. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan SDM baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sedangkan personel manajemen mencakup SDM, baik yang berada dalam organisasi/perusahaan-perusahaan terutama perusahaan modern yang di kenal dengan sector formal. Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan dan penerapan kompetensinya. Dalam hal ini adalah kompetensi yang sangat diperlukan bagi guru seperti yang diamanatkan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Standar Kompetensi Guru. Penguasaan dan penerapan kompetensi sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan yang sesuai dengan fungsi sekolah/madrasah. Untuk itu, perlu dikembangkan sistem penilaian kinerja guru.

Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara

individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Ini merupakan bentuk penilaian yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai bentuk akuntabilitas sekolah.

Sistem penilaian kinerja karyawan adalah suatu rangkaian proses yang dijalankan oleh organisasi untuk mengetahui dan mengukur tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya berdasarkan jabatan yang dipikulnya (Nurjaman, 2014).

Sikap profesional adalah menjadi hal yang penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Profesionalitas dalam bekerja dianggap sebagai salah satu aspek terpenting untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan. Secara sederhana, profesionalitas kerja SDM dapat dilihat pada saat karyawan yang bekerja di perusahaan telah menerima upah, kemudian mereka menjalankan kewajiban sebagai karyawan dengan baik. Kemudian berbagai jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu tanpa mengeluh, serta senantiasa memperbaiki kesalahan agar menjadi lebih baik. SDM yang memiliki sikap profesional dalam pekerjaannya dapat diandalkan oleh organisasi. Itulah mengapa penting bagi Anda untuk memperhatikan profesionalitas dalam bekerja dari seluruh karyawan yang ada di organisasi. Mengupayakan jangan sampai hanya mempekerjakan karyawan yang kurang atau bahkan tidak profesional, yang justru akan menghambat produktivitas organisasi.

Masalah penting dan sangat mendasar bagi setiap organisasi agar dapat menyiasati perubahan yang cepat berkembang kala ini amat tergantung pada

kualitas dan kuantitas sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari sikap serta perilaku pegawai apakah ianya secara positif dan sungguh-sungguh mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dalam organisasi dengan baik. Pengelompokan dalam pembagian tugas dalam bekerja melalui unit-unit kerja dalam organisasi didasarkan kepada spesialisasi yang seharusnya ditunjang serta didukung oleh tenaga profesional yang handal dan berkemampuan memadai. Hal ini tentunya dengan adanya perencanaan awal serta kemauan pihak yang berkompeten untuk mengadakan profesionalisme SDM.

Diharapkan dengan adanya profesionalisme pegawai agar tugas dan fungsi organisasi dapat tercapai tujuannya sesuai dengan misi secara optimal menurut standar tertentu yang telah diharapkan oleh organisasi itu sendiri maupun para pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat banyak yang sangat mendambakan pelayanan yang baik dan prima dari pemerintah agar tercipta good governance. Profesionalisme pegawai sebagai sikap dan perilaku pegawai yang mampu dan handal serta berpengetahuan luas dalam bidangnya diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dalam melayani masyarakat banyak sesuai dengan bidang yang digelutinya.

Pegawai profesional yang dimaksud tentunya dipengaruhi oleh proses rekrutmen awal atau penerimaan sejak calon pegawai diuji kemampuan dan sikapnya untuk menjadi pegawai, insentif, pendidikan dan pelatihan serta sistem pembinaan karier yang terencana dengan baik.

Perekrutan pegawai di SDN Rowogepol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan ini masih dibilang belum efektif karena masih ada unsur

kekeluargaan dari pegawai senior. Jadi kurang memaksimalkan kualitas pegawai dalam syarat/kriteria Perekrutan pegawai.

Manajemen pendidikan dengan mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan menjadi sebuah proses kerja sama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materi yang tersedia untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia memiliki peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam bidangnya merupakan salah satu modal dalam mencapai tujuan organisasi tapi juga harus di dukung sikap profesional dan optimalisasi keunggulan teknologi di Sekolah. Mengingat pentingnya kreatifitas guru dan strategi pembelajaran dan mutu pendidikan, maka penyusun tertarik melakukan penelitian di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok, Pasuruan. Penyusun melihat budaya mutu di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok, Pasuruan sangat memprihatinkan, karena SDM guru dan manajemen pendidikan yang kurang professional.

Budaya mutu di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Pasuruan sangat memprihatinkan, karena SDM guru dan manajemen pendidikan yang kurang professional. Hal ini dapat dilihat dari output SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok, Pasuruan yang Sebagian besar tidak melanjutkan sekolah atau hanya melanjutkan di lembaga swasta terdekat dan kurangnya kreatifitas dan inovasi guru dalam mengembangkan minat bakat siswa yang beragam, sehingga walaupun secara kuantitas tinggi tapi secara kualitas prestasi anak masih rendah. Pergantian Kepala Sekolah yang baru saja terjadi membuat

program-program lembaga pun baru seakan dimulai dari awal lagi, padahal dari Letak Lembaga Yang Terhimpit dengan Rumah warga , itu memberikan nilai lebih untuk lembaga dalam menunjukkan prestasi dan program-program terbaik dari lembaga, karena hampir seluruhnya anak usia SD bersekolah disana walaupun ada lembaga swasta setara yang juga berdiri tidak jauh dari lembaga ini.

Berdasarkan ulasan diatas, maka penyusun melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Manajemen Pendidikan Dan Budaya Mutu Sekolah Terhadap Profesionalitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari paparan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh parsial manajemen pendidikan terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan manajemen pendidikan dan budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dengan diterapkannya rumusan masalah diatas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial manajemen pendidikan sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan manajemen pendidikan dan budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan diterapkannya tujuan penelitian diatas, penelitian ini manfaat penelitian sebagai berikut:

#### **1. Bagi guru**

Bagi guru khususnya guru di SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan. dalam upaya meningkatkan manajemen pendidikan dan budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia.

#### **2. Bagi sekolah**

Deskripsi penelitian inidiharapkanbermanfaat bagi sekolah penelitian ini diharapkan digunakan sebagai informasi/masukan untuk meningkatkan

budaya mutu sekolah dan profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia pada ruang lingkup tugas dan tanggung jawab sekolah masing-masing.

3. Bagi pemerintah

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk strategi pengelolaan pendidikan untuk membangun kedisiplinan terhadap komitmen profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia di instansi pemerintahan bidang pendidikan dan kebudayaan.

4. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran untuk mengembangkan pendidikan SDN Rowogempol III Kecamatan Lekok Kabupaten Pasuruan. pada khususnya dan meningkatkan kualitas pendidikan pada umumnya.

5. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai bahan acuan atau referensi dalam penelitian lanjutan tentang meningkatkan manajemen pendidikan dan budaya mutu sekolah terhadap profesionalitas kinerja Sumber Daya Manusia.