

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut

Soleh Jamaludin¹, E. Mulyasa², Ahmad Sukandar³

^{1,3}Universitas Islam Nusantara

²Universitas Langlangbuana

e-mail: solehjamaludin@yahoo.co.id¹, mulyasa2000@gmail.com²,
sukandarahmad@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya perbedaan nilai akreditasi di kedua MIS, pada MIS Pamoyanan memiliki nilai A sedangkan MIS Al-Barkah memiliki nilai B. Keduanya memiliki sarana prasarana dan sumber daya yang memadai, tetapi dalam kenyataannya memiliki nilai akreditasi yang berbeda. Permasalahan Peranan Kepala Madrasah dalam peningkatan kinerja guru merupakan permasalahan yang belum terpecahkan sejalan dengan kompleksitas perubahan lingkungan. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan informasi tentang peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut George R. Terry dalam bukunya Azas-Azas Manajemen mendefinisikan manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan-tindakan, perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber yang lain. (Winardi 2012 : 4) Hasil dari penelitian ini adalah : (a) perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja sudah menunjukkan aspek – aspek perencanaan yang telah direncanakan dengan jelas oleh kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru sesuai dengan kondisi dan kemampuan di kedua MIS tersebut. (b) pengorganisasian kepala madrasah sudah masuk kedalam langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja guru melalui kegiatan pembagian ataupun pengelompokkan dari program-program Pendidikan. Dari pengorganisasian terlaksana program pendidikan yang sudah tersusun secara sistematis dan dikelompokkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan.(c) Pelaksanaan peran kepala madrasah dalam mengelola peningkatan kinerja guru sudah masuk kedalam langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan, pelatihan, supervisi, dan komunikasi yang baik. (d) Pengawasan yang dilakukan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan melalui pengamatan, monitoring dan mengevaluasi kinerja pendidik. (e) Hambatan yang dihadapi oleh kedua Madrasah Ibtidaiyah tersebut diantaranya guru masih belum dapat menjabarkan rencana pelaksanaan pembelajaran sehingga masih mengcopy paste dari RPP yang telah ada, masih kurang kedisiplinan guru dalam ketepatan jadwal mengajar, guru senior masih belum dapat mengaplikasikan komputer, pendidik yang masih belum linier dengan mata pelajaran yang diampunya. Terbatasnya pengadaan komputer bagi peserta didik. (f) Mengatasi hambatan tersebut diantaranya menyusun program pelatihan penyusunan administrasi pembelajaran oleh kepala sekolah bekerja sama dengan pengawas sekolah, menyusun program pelatihan IT, menyusun program workshop motivasi kedisiplinan bagi pendidik, mendukung mengikutsertakan KKG dan diklat untuk menguasai mata pelajaran yang diampunya. Membuat proposal bantuan kepada pemerintah/ yayasan/ donator untuk tambahan pengadaan komputer. Simpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola peningkatan kinerja guru madrasah ibtidaiyah sudah berjalan baik sesuai dengan kondisi dan kemampuan.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

Abstract

This research is motivated by the difference in the value of accreditation in the two MIS, the Pamoyanan MIS has an A value while the Al-Barkah MIS has a B value. Both have adequate infrastructure and resources, but in reality they have different accreditation values, Problems with the Role of the Head of Madrasah in improving performance is an unsolved problem in line with the complexity of environmental changes. The general purpose of this study was to obtain an overview and information about the role of the principal in improving teacher performance. This study uses a qualitative approach with a descriptive method. Data collection techniques using interviews, observation, and documentation. According to George R. Terry in his book Principles of Management defines management as a process consisting of actions, planning, organizing, mobilizing and monitoring, which are carried out to determine the goals that have been set through the use of human resources and other sources. (Winardi 2012: 4) The results of this study are: (a) the planning of the head of madrasa in improving performance has shown aspects of planning that have been clearly planned by the head of the madrasa in an effort to improve teacher performance in accordance with the conditions and abilities in the two MIS. (b) the organization of madrasah principals has entered into steps in improving teacher performance through the distribution or grouping of educational programs. From the organization, education programs have been systematically arranged and grouped according to predetermined plans. (c) The implementation of the role of the madrasa principal in managing teacher performance improvement has entered into the steps in improving teacher performance through coaching, training, supervision, and good communication. (d) The supervision carried out is in accordance with the established procedures through observing, monitoring and evaluating the performance of educators. (e) The obstacles faced by the two Madrasah Ibtidaiyah include the teacher still not being able to describe the implementation plan for learning so that they are still copying and pasting the existing lesson plans, the teacher's lack of discipline in the accuracy of the teaching schedule, senior teachers are still unable to apply computers, educators who are still not linear with the subjects they teach. Limited procurement of computers for students. (f) Overcoming these obstacles include preparing a training program for the preparation of learning administration by school principals in collaboration with school supervisors, compiling IT training programs, compiling disciplinary motivation workshop programs for educators, supporting the inclusion of KKG and training to master the subjects they teach. Make proposals for assistance to the government/foundations/donors for additional computer procurement. The conclusion of this study is that the leadership of the madrasah principal in managing the improvement of the performance of madrasah ibtidaiyah teachers has gone well according to conditions and abilities.

Keywords: *Principal, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Perkembangan yang terjadi dalam berbagai kehidupan cenderung menimbulkan permasalahan dan tantangan-tantangan baru. Salah satu yang menjadi sorotan penting saat ini adalah dunia pendidikan. Dunia pendidikan yang semakin waktu di tuntutan untuk berkembang menjadi lebih baik lagi. Dunia pendidikan menjadi salah satu yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itulah dunia pendidikan harus memperhatikan manajemen dan

menentukan pemimpin yang berkualitas, agar dapat mengarahkan dan membentuk lembaga pendidikan tersebut menjadi lembaga yang berkualitas.

Pendidikan bermutu membutuhkan hadirnya guru yang kompeten dan profesional serta bersedia mengajar dengan hati yang ikhlas, dilandasi dengan nilai Islam. Guru sebagai sosok yang kaya akan ilmu pengetahuan dan mengamalkannya, bekerja demi menolong orang lain, dan member petunjuk yang dapat bermanfaat bagi orang lain. Suatu organisasi atau lembaga tentunya memiliki

tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama. Pencapaian tujuan tersebut tentunya akan efektif apabila semua elemen-elemen yang ada didalamnya mampu untuk bekerja sama dengan baik dan bergerak secarabersama-sama.

Untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi tentunya dibutuhkan seorang pemimpin.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satu di antaranya adalah aspek manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggungjawab dalam membangun pendidikan di institusi yang dipimpinya. Keberadaan kepala sekolah sebagai penggerak utama roda pendidikan di suatu sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional menuntut suatu profesionalisme dan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dengan kata lain kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan pada sekolah yang dipimpinya.

Seorang pemimpin diangkat karena memiliki kemampuan lebih dalam mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Bafadal dalam buku Andang menjelaskan kepemimpinan sebagai keseluruhan proses mempengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, serta menuntun orang lain dalam proses kerja agar berpikir, bersikap, dan bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andang, 2014 : 38)

Pemimpin ketika akan menuntun, membimbing serta mengarahkan anggotanya tentu harus memiliki manajemen strategi maupun cara agar dapat mencapai tujuan bersama tersebut. Manajemen tersebut menjadi salah satu hal penting bagi pemimpin untuk mnecapai tujuan dan menciptakan kualitas

bagi pendidikan dan juga sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam buku Nanang, bayak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula (Nanang Fattah, 1996 : 13).Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organsasi atau lembaga pendidikan, antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sarana prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling sentral dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (Nanang Fattah, 1996 : 13).

Allah juga menjelaskan di dalam Al-Qur'an bahwasanya Allah telah menciptakan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, keterangan ini ada di dalam suarat As-Sajdah ayat 7, yakni:

الَّذِي أَحْسَنَ كُلَّ شَيْءٍ خَلَقَهُ، وَبَدَأَ خَلْقَ الْإِنْسَانِ مِن

طِينٍ

Yang membuat segala sesuatu yang Dia ciptakan sebaik-baiknya dan Yang memulai penciptaan manusia dari tanah (Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, 1998 : 623).

Berdasarkan ayat tersebut, jelas sekali bahwa Allah menciptakan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya. Hal ini juga sama dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang ada di sekolah harus di kelola denganbaik agar dapat mencipatakan siswa-siswi yang sebaik-baiknya. Jika siswa memiliki kualitas yang bagus tentunya akan memiliki nilai guna yang tinggi pula. Seseorang yang memiliki

nilai guna tinggi tentunya akan melakukan sesuatu dengan efektif, efisien, sungguh-sungguh dan teliti.

Kepala Sekolah sebagai manajer menempati posisi tinggi yang telah ditentukan didalam organisasi sekolah. Kepala Sekolah mempunyai posisi puncak yang memegang kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Peran kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif. Asumsinya adalah bahwa sekolah yang baik akan selalu memiliki kepala sekolah yang baik, artinya kemampuan profesional kepala sekolah dan kemauannya untuk bekerja keras dalam memberdayakan seluruh potensi sumber daya sekolah menjadi jaminan keberhasilan sebuah sekolah. Untuk lebih mengefektifkan pelaksanaan pekerjaannya dan dapat mendayagunakan seluruh potensi sumber daya yang ada di sekolah maka kepala sekolah harus memahami perannya dan mampu memajemen lembaganya dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik, pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi termasuk sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dan berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, pembinaan dan penilaian sumber daya manusia.

Islam mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli di bidangnya. Untuk itulah dalam sebuah sekolah harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik dan memberikan tugas sesuai dengan keahliannya. Hal ini ditegaskan dalam Al-Quran surat Al-Isra' ayat 36:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ

وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya (Depag RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, 1998 :285).

Castetter mengemukakan fungsi-fungsi yang lebih spesifik dari manajemen sumber daya manusia, meliputi: perencanaan sumber daya manusia, penerimaan personel baru, penyaringan, orientasi dalam rangka membantu personel menyesuaikan diri secara efektif terhadap tugas baru, penilaian, pengembangan dan kompensasi, sehingga dengan upaya-upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu kondisi pembelajaran yang produktif (Castetter,2006 : 35)

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui konsep manajemen sumber daya manusia ini diharapkan akan terwujudnya sekolah yang baik, efektif, mandiri, dan inovatif. Manajemen sumber daya manusia ini perlu dikelola untuk meningkatkan mutu lembaga itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian dan penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi dan lembaga tersebut suatu tujuan kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu lembaga/sekolah.

Maka dari itu pihak sekolah perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan mutu sekolah. Peneliti berfokus pada lembaga sekolah, sekolah yang menerima peserta didik dengan kategori kebutuhan khusus. Peneliti tertarik meneliti di sekolah luar biasa, karena sekolah luar biasa tentunya memiliki manajemen tersendiri untuk mengupayakan sumber daya manusia yang ada didalamnya lebih berkompeten dan berkualitas dalam mendidik, mengajar, dan mengarahkan para peserta didik menjadi siswa siswi yang berkualitas dan mampu berkembang secara mandiri di masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Futuhiyah, peneliti memperoleh informasi dari Bapak Kepala Sekolah, yakni Bapak HA. Menurut beliau kepala Sekolah sebagai pemimpin tertinggi harus mampu mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tujuan tertentu sebagai indikator keberhasilan seorang pemimpin, seperti halnya mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia yang ada disekolah ini meliputi, pendidik, tenaga kependidikan, komite sekolah. Pendidik yang baik yaitu pendidik yang bisa menjalankan tugas pokoknya menjadi seorang guru serta memiliki dan menguasai apa yang menjadi kewajiban seorang guru. Dengan kata lain, guru dituntut untuk dapat menjalankan tugas secara profesional dengan kompetensi yang dimilikinya. Sedangkan tenaga kependidikan adalah semua staf yang menunjang pelayanan teknis yang ada di sekolah. Sumber daya manusia yang tak kalah penting disekolah ini yakni komite sekolah, yang menjadi jembatan antara pihak sekolah dengan wali murid (SMP IT Al-Futuhiyah, 16-12-2019).

Sekolah berupaya untuk meningkatkan mutu sekolah dengan berbagai strategi manajemen yang baik salah satunya yakni berfokus pada manajemen sumber daya manusia. Karena

pentingnya hal tersebut kepala sekolah sekolah

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Futuhiyah sangat memperhatikan sumber daya manusia yang ada didalam lembaga. Sekolah memberikan kualifikasi khusus untuk seluruh tenaga kerja baik pendidik dan tenaga kependidikan yang masuk dan kinerjanya ketika berada disekolah.

Manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan baik, jika kepala sekolah juga memiliki visi, misi, kreatif serta inovatif dan berorientasi pada mutu. Strategi ini merupakan salah satu usaha sistematis kepala sekolah secara terus menerus untuk memperbaiki kualitas layanan sehingga fokusnya diarahkan pada guru dan tenaga kependidikan lainnya agar lembaga kependidikan yang dipimpinnya dapat berjalan dengan baik. Sebagai pimpinan sekaligus supervisor di sekolah, peran dan tanggung jawab kepala sekolah sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru maupun tenaga kependidikan lainnya.

Peningkatan mutu disekolah tidak hanya tergantung kepada kepala sekolah, akan tetapi semua elemen yang ada didalamnya. Menurut Candoli manajemen mutu berbasis sekolah adalah sekolah mengambil tanggung jawab terhadap peserta didik. Dengan kata lain, sekolah mempunyai tanggung jawab untuk mengembangkan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Prim Masrokan Mutohar, 2013: 124). Untuk memenuhi kebutuhan tersebut tentunya sekolah perlu melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik dan terarah.

Hal ini juga diungkapkan oleh kepala sekolah Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Futuhiyah. Beliau sebagai kepala sekolah mengelola para guru dan tenaga kependidikan yang ada disekolah menjadi pendidik dan staf yang baik dan berkualitas dengan berbagai cara. Beliau mengungkapkan bahwa guru

menjadi sentral penting di sekolah untuk itu penting sekali menjadikan guru seseorang yang berkualitas dalam menjalankan kinerja di sekolah. Selain guru tenaga kependidikan jugamemiliki peran penting dalam administrasi yang ada di sekolah (SMP IT Al- Futhiyah , 16-12-2019).

Menurut beliau sumber daya manusia merupakan pokok penting bagi sekolah. Untuk itu harus dikelola dan dimaksimalkan kinerjanya ketika di sekolah. Selaian itu siswa-siswi yang diajarkan adalah anak-anak berkebutuhan khusus, membutuhkan pengawasan lebih dalam dan lebih detail.

Lembaga pendidikan mempunyai tanggung jawab sosial yang sangat besar kepada bangsa ini, bukan hanya sekedar untuk kepentingan bisnis semata. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi lembaga pendidikan diantaranya yakni manajemen kepala sekolah. Seorang kepala sekolah adalah seseorang pemimpin yang akan menentukan langkah-langkah pendidikan yang efektif di lingkungan sekolah.

Sekolah membutuhkan seorang pemimpin yang siap bekerja keras untuk dapat memajukan sekolah dan meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Faktor lain yang berpengaruh yakni kualitas dari kinerja sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah bording school berbasis pesantren salafi yang sudah lama berdiri, pihak manajemen sekolah juga berusaha untuk terus melakukan perbaikan. Sekolah menengah pertama ini merupakan sekolah yang jauh lebih dahulu berdiri dengan berciri khas pesantren salafi. Sekolah menengah pertama IT Al – Futuhyahini merupakan sekolah yang mengajarkan banyak ketrampilan kepada para siswa. Seperti ketrampilan memahami kitab klasik kitab kuning , membuat kerajinan dan lain sebagainya.

Keberhasilan sekolah tentunya dipengaruhi oleh manajemen yang ada

didalamnya. Untuk meningkatkan kualitas dari sekolah, pihak sekolah perlu memiliki manajemen yang tepat untuk memotivasi sumber daya manusia yang ada disekolah dalam melakukan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Guru dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta berkualitas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini merupakan harapan dari semua warga sekolah, orang tua murid dan masyarakat serta merupakan tujuan dari pendidikan nasional. Selain guru staf atau tenaga kependidikan juga harus mampu melaksanakan tugas mulai dari administrasi, pengelolaan, pengembangan dan pelayanan teknis yang ada di sekolah untuk menunjang proses pendidikan yang baik di sekolah.

Berdasarkan konteks penelitian diatas, peneliti terdorong untuk mengkaji dan meneliti lebih dalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Studi Deskripsi di SMP IT Al- Futuhyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten Garut. Peneliti tertarik untuk meneliti manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah tersebut, karena sekolah tersebut dapat menghasilkan siswa-siswi yang memiliki ketrampilan mandiri. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh proses manajemen sumber daya manusia yang ada didalamnya. Selain itu, sekolah memiliki cara tersendiri untuk mengelola sumber daya manusia yang ada dalam sekolah.

Rumusan Permasalahan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dianggap perlu untuk diklasifikasikan indikator diatas sebagai berikut:

1. Perencanaan meliputi rekrutmen atau seleksi calon tenaga kerja,.
2. Pengembangan meliputi penempatan, pelatihan dan pengelolaan.
3. Pembinaan meliputi memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif
4. Evaluasi meliputi penilaian kinerja dan adanya kompensasi.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah, baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien yang banyak tergantung kepada pemimpin lembaga pendidikan tersebut. Langkah-langkah yang ditempuh dalam manajemen penggunaan media internet mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan penilaian. Hal ini sejalan dengan Kendy Wisantama (2013), menyatakan bahwa banyak sekali media di lingkungan sekitar kita yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran, untuk itu perlu kita pilih. Pemilihan ini penting dalam rangka agar ketika media pembelajaran itu kita pilih sebagai alat bantu penyampai pesan benar-benar menjadi alat bantu yang efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran (Baharudin & Moh. Makin, 2010. 62).

Menurut buku Helmawati Manajemen merupakan sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan (Helmawati, 2015 : 19).

Menurut pakar manajemen merupakan seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*The art of getting*

thing done through people) (Sofyan Sauri & Diding Nurdin, 2019 : 1) .

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pengendalian dan penggunaan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia

Langkah-langkah ini ditempuh untuk meningkatkan sekolah, yang dimaksud mutu pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran mengenai baik-buruknya hasil yang dicapai oleh peserta didik dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sekolah dianggap bermutu bila berhasil mengubah sikap, perilaku dan keterampilan peserta didik dikaitkan dengan tujuan pendidikannya. Mutu pendidikan sebagai sistem selanjutnya tergantung pada mutu komponen yang membentuk sistem, serta proses pembelajaran yang berlangsung hingga membuahkan hasil.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Ridwan (2010:24) memaparkan bahwa ukuran variable manajemen mutu dilihat dari perilakunya dalam mewujudkan pelayanan kepada stakeholder. Masih menurut Ridwan, dimensi variable manajemen mutu yaitu perencanaan strategis untuk mutu, penerapan pengelolaan mutu, serta peningkatan pelayanan mutu.

Mutu pembelajaran merupakan hal pokok yang harus dibenahi dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Dalam hal ini guru menjadi titik fokusnya. Berkaitan dengan ini Suhardan (2010:67) mengemukakan pembelajaran pada dasarnya merupakan kegiatan akademik yang berupa interaksi komunikasi antara pendidik dan peserta didik proses ini merupakan sebuah tindakan profesional yang bertumpu pada kaidah-kaidah ilmiah. Aktivitas ini merupakan kegiatan guru dalam mengaktifkan proses belajar peserta didik dengan menggunakan berbagai metode belajar. (Suhardan 2010:67).

Maka mutu pembelajaran pada hakikatnya menyangkut mutu proses dan mutu hasil pembelajaran. Hadis (2010:97) menjelaskan bahwa mutu proses pembelajaran diartikan sebagai mutu aktivitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru dan peserta didik di kelas dan tempat lainnya. Sedangkan mutu hasil pembelajaran adalah mutu aktivitas pembelajaran yang terwujud dalam bentuk hasil belajar nyata yang dicapai oleh peserta didik berupa nilai-nilai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, yaitu fokus pada persoalan pendalaman data (kualitas) bukan pada persoalan jumlah data (kuantitas). Penelitian kualitatif juga sering digunakan untuk penelitian lapangan (field research) dengan tujuan menjelaskan fenomena objek penelitian sedalam-dalamnya melalui pengumpulan data yang dibutuhkan, dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perkembangan penelitian (Moleong, 2008:07).

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang humanistik, serta menjelaskan perspektif naturalistik dan perspektif interpretatif pengalaman manusia, yakni penelitian yang bertujuan menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis tentang keadaan subyek atau obyek yang sebenarnya dan sedalam-dalamnya. prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif berupa ucapan lisan atau tulisan perilaku atau karakter, photo-photo orang atau benda, audio atau video yang dapat di amati dari orang-orang yang dijadikan objek penelitian itu sendiri.

Penelitian kualitatif menjadi dasar pertimbangan yang cukup matang bagi peneliti untuk menggunakan metode tersebut dalam penelitian ini. dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan temuan data yang

lebih lengkap, mendalam, reliabil dan validitas baik, Dengan metode penelitian kualitatif peneliti akan mengungkapkan dan memaparkan data maupun temuan yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan baik dari hasil wawancara, observasi di lapangan maupun data-data yang berbentuk dokumentasi yang diperoleh peneliti

Dalam penelitian ini juga digunakan pendekatan pedagogik. yaitu cara pendekatan dengan memahami data objek yang sedang diteliti secara luas. Agar mendapatkan data utama secara maksimal. Peneliti tidak hanya menerapkan instrumen penelitian secara formalitas saja, tetapi bagaimana peneliti juga memahami latar belakang objek, karakter, kegiatan belajar mengajar, dan sarana prasarana yang tersedia di sekolah.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti juga menggunakan sampel (purposive sampling) yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan penelitian sampel bukan berdasarkan pada aspek keterwakilan populasi di dalam sampel. Pertimbangannya lebih pada kemampuan sampel (informan) untuk memasok informasi selengkap mungkin kepada peneliti.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Berdasarkan hasil perencanaan penelitian pada pra kegiatan penelitian, Lokasi penelitian dilaksanakan di SMP IT AL – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten garut, yang dijadikan sebagai fokus objek penelitian yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia sekolah di SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten garut
2. Penguatan sumber daya manusia sekolah di SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten garut
3. Peningkatan sumber daya manusia sekolah di SMP IT Al – Futuhiyah

Kecamatan Karangtengah Kabupaten garut.

4. Evaluasi sumber daya manusia sekolah di SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten garut.

Penelitian didasari dengan alasan bahwa dalam sekolah tersebut dipandang sudah lebih siap dalam kegiatan belajar mengajar, dibandingkan. Alasan lain yang mendasari yaitu karena sumber daya manusia disekolah tersebut telah memenuhi persyaratan yaitu pendidik dan tenaga pendidik sudah menyelesaikan strata 1 (S.1). Menurut SMP IT Al- Futuhiyah Dalam penyampaian saat di wawancara.

Berdasarkan uraian tersebut, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian yaitu Kepala Sekolah, tenaga pendidik PAI, Tenaga kependidikan dan komite sekolah. Hal ini dilakukan karena komponen tersebut yang dianggap memenuhi kriteria sebagai data informan bagi penelitian. Informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu tentang data bagaimana perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evaluasi sekolah, faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat dalam optimalisasi sumber daya manusia. Bagaimana mempertahankan pendukung dan menyelesaikan hambatan dalam meningkatkan sumber daya manusia, dan bagaimana pengaruh terhadap mutu sekolah tersebut.

Sumber Data

Sumber data adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, atau peristiwa-peristiwa yang merupakan sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Dalam artian bahwa sumber data merupakan seluruh objek penelitian yang mampu memberikan data terhadap sesuatu yang akan diteliti. Sumber data yang digunakan penulis yaitu sumber data Primer dan sumber data Sekunder.

Menurut Lofland dalam bukunya Lexy J. Moleong, sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam penelitian ini Peneliti membagi sumber data menjadi dua:

Pertama data Primer yaitu data Utama yang didapatkan secara langsung dari objek penelitian (Kepala sekolah, dan guru PAI di SMP IT Al - Futuhiyah yang menjadi tempat penelitian). Isi data primer adalah;

1. Kata-kata dan tindakan

Kata-kata dan tindakan orang-orang yang dijadikan objek penelitian yang diamati atau yang diwawancarai merupakan sumber data utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video/audio, pengambilan foto, atau film.

2. Data tertulis

Dokumentasi yang dipakai untuk memperoleh data tertulis berupa kurikulum sekolah, profil sekolah, silabus, RPP, dan lain sebagainya. Metode ini dilakukan untuk melengkapi informasi bagi peneliti disamping untuk mendukung teknik-teknik pengumpulan data yang telah disebutkan

3. Foto atau Video

Foto atau video menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subyektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif. Ada dua kategori foto atau video yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif, yaitu foto atau video yang dihasilkan oleh peneliti sendiri dan foto atau video yang dihasilkan orang lain selain peneliti

Kedua sumber data Sekunder yaitu data tambahan yang didapatkan secara tidak langsung, dari selain objek penelitian diantaranya:

1. Informan
Pada penelitian ini yang dipandang sebagai informan adalah: siapa saja dari pihak sekolah yang memberikan informasi yang terkait dengan perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi terhadap sekolah SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten Garut.
2. Dokumen atau data tertulis
Data tertulis yang terdapat pada buku, majalah ilmiah, arsip, dokumen pribadi, dan dokumen-dokumen resmi sekolah SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten Garut.
3. Tempat dan lokasi penelitian
Yang menjadi sumber data tambahan, dari tempat atau lokasi penelitian adalah data tempat dan lokasi yang berkaitan dengan penelitian di SMP IT Al – Futuhiyah Kecamatan Karangtengah Kabupaten Garut.
4. Teknik Pengumpulan Data
Dalam penelitian kualitatif dikenal dengan beberapa teknik pengumpulan data yang umum digunakan. Ada tiga teknik yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu peneliti menggunakan teknik Observasi, Interview (wawancara) dan Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pembahasan disini membahas tentang: 1) Proses perencanaan sumber daya manusia di SMP IT Al-Futuhiyah. 2) Proses pengembangan sumber daya manusia di SMP IT Al-Futuhiyah. 3) Proses pembinaan hubungan kerja sumber daya manusia di SMP IT Al-Futuhiyah. 4) Proses evaluasi kinerja sumber daya manusia di SMP IT Al-Futuhiyah.

1. Proses perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan di SMP IT Al-

Futuhiyah

Dalam melakukan proses manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah mempunyai 4 tahapan yang sesuai dengan konsep manajemen itu sendiri. Tahapan tersebut yakni perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evaluasi. Selanjutnya penjelasan dari tahapan tersebut yang pertama yakni perencanaan.

Perencanaan sumber daya manusia disini meliputi penarikan tenaga kerja dan seleksi personalia. Perencanaan yang dilakukan oleh pihak manajemen sumber daya manusia SMP IT Al-Futuhiyah meliputi:

- a. Rekrutmen tenaga kerja, dalam proses rekrutmen kepala sekolah menuturkan adanya syarat umum dan khusus, yakni minimal lulusan S1 sesuai dengan kualifikasi yang dianpunya.
- b. Seleksi, proses seleksi ini dilakukan dengan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan criteria yang ditentukan oleh pihaksekolah.
- c. Penempatan tenaga kerja, hasil akhir dari seleksi adalah adanya penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sumber daya manusia yang diterima kerja akan mendapat surat keterangan kerja dari pihak sekolah. Mengingat ini adalah lembaga pendidikan islam yang berada diwilyah lingkungan anak anak santri dengan tempat yuang berdampingan dengan tempat bersekolah, jadi penempatan kerja harus disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusia.

2. Proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di SMP IT Al-Futuhiyah

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan masa yang akan datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan, pelatihan, dan memaksimalkan ketrampilan mereka dalam belajar dan mengajar.

Dalam proses pengembangan

sumber daya manusia, peneliti memperoleh data sebagai berikut:

- a. Kelompok kerja guru (KKG), SMP IT Al-Futuhiyah mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja yang diikuti setiap bulannya. Kegiatan ini menjadi sebuah wadah bagi para guru dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Tentunya hal ini akan menjadi pengalaman berharga bagi guru untuk saling berbagi persoalan yang dihadapi di sekolah masing-masing.
 - b. Pelatihan, pihak sekolah juga memberikan program-program pelatihan bagi tenaga kerja yang ada di sekolah. Seperti bagi para operator sekolah mengikuti pelatihan komputer dan mengikuti perkumpulan operator sekolah.
 - c. Tugas kerja, selain diberikan pelatihan para guru dan pegawai di sekolah ini juga diberikan tugas kerja sesuai dengan perintah dari dinas pendidikan. Biasanya ada tugas kerja yang mengharuskan para tenaga kerja ini untuk membuat laporan hasil dari tugas kerja tersebut. Proses ini juga menjadi salah satu cara mengembangkan potensi sumber daya manusia yang adadisekolah.
3. Proses pembinaan sumber daya manusia yang dilakukan di SMP IT Al-Futuhiyah

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dan pembinaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Proses pembinaan yang diterapkan di SMP IT Al-Futuhiyah yakni pihak sekolah membangun hubungan antar sesama individu yang ada di sekolah.

Dalam lembaga ini kepala sekolah berusaha menghilangkan batasan antara atasan dan bawahan. Meski menghilangkan batasan tersebut, beliau

tetap memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang ada di sekolah. Menciptakan kenyamanan dalam suatu hubungan kerja adalah hal yang penting, karena dengan adanya kenyamanan bekerja semakin tenang, damai dan tidak merasa tertekan. Meski banyak tuntutan, tetapi akan terasa ringan dengan adanya hubungan yang efektif antar sesama tenaga kerja.

- a. Menjalin hubungan baik dengan sesama tenaga kerja lembaga SMP IT Al-Futuhiyah
 - b. Membina hubungan baik dengan warga sekitarsekolah.
 - c. Membina hubungan baik dengan wali murid
4. Proses evaluasi sumber daya manusia yang dilakukan di SMP IT Al-Futuhiyah

Evaluasi yang meliputi penilaian kinerja dan proses tindak lanjut yakni perbaikan serta adanya kompensasi. Penilaian prestasi kerja adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja secara efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapat keuntungan.

Proses evaluasi yang dilakukan di SMP IT Al-Futuhiyah sebagai berikut:

- Evaluasi yang dilakukan berupa rapat bulanan
- Rapat akhir bulana
- Rapat semester
- Rapat tahunan
- Supervisi kepala sekolah
- Pengecekan daftar hadir guru dan pegawai
- Pengecekan terhadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran
- Pengecekan kedalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Hasil dari proses evaluasi diharapkan dapat memperoleh data perkembangan dari semua guru dan pegawai untuk perbaikan kedepannya. Tindak lanjut dari adanya

evaluasi kinerja yakni perbaikan untuk kedepannya, Selain itu juga untuk memberikan kompensasi kepada para guru dan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kinerja para pegawai untuk lebih baik kedepannya.

Pembahasan Penelitian

Pembahasan Penelitian Berdasarkan uraian penjelasan dari keseluruhan kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah di SMP IT Al-Futuhiyah diawali dari perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evaluasi penilaian kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh kebutuhan perusahaan dengan menerima, membatasi, mengembangkan dan seharusnya menggunakan sumber daya manusia di dalamnya, dalam hal ini MSDM memiliki beberapa fungsi yang dijadikan acuan dalam melakukan pengelolaan pada sumber daya manusia, fungsi tersebut meliputi perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evaluasi kerja. (Jr. Jhon M. Ivansevich et al, 2001:804).

Proses perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. SMP IT Al-Futuhiyah merencanakan awal tersebut di mulai dari proses rekrutmen, seleksi dan sampai akhirnya pada penempatan kerja. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, diketahui bahwa di SMP IT Al-Futuhiyah untuk proses perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan sungguh-sungguh. Artinya, sekolah juga merencanakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pelamar kerja di sekolah tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi diantaranya yakni: lulusan minimal S1, memiliki ketrampilan khusus, komitmen tinggi dan lain-lain. pada perencanaan sumber daya manusia di SMP IT Al-Futuhiyah setelah melalui rekrutmen dan seleksi akan ditempatkan kerja sesuai

dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Penempatan kerja disini dibuktikan dengan adanya surat keputusan dari pihak sekolah. Sesuai dengan teori bahwa Suatu perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya atau setidaknya mendekati seluruhnya. Oleh karena itu perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang dan masa yang akan datang. Masa lampau telah mengantarkan kondisi sekarang sehingga bisa dijadikan acuan untuk merencanakan masa depan berdasarkan potensi yang ada (Mujamil Qomar, 2007:131-132). Sekolah dalam penelitian telah melaksanakan perencanaan, memperbaiki perencanaan dan menargetkan perencanaan kedepannya.

Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. Seperti halnya dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam sekolahnya. Setelah adanya proses penempatan tenaga kerja, langkah selanjutnya dalam manajemen sumber daya manusia adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam sekolah. Proses pengembangan ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan baik pelatihan dalam lembaga maupun luar lembaga, memberikan tugas kerja, dan mengikutsertakan sumber daya manusia dalam berbagai macam ketrampilan. Peneliti memperoleh informasi bahwasanya di SMP IT Al-Futuhiyah kepala sekolah mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja (KKG) yang wajib diikuti setiap bulannya, pelatihan operator sekolah dan lain lain. Kegiatan ini menjadi sebuah wadah bagi para guru dalam mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. SMP IT Al-Futuhiyah ini memperhatikan semua individu yang bergabung di lembaga pendidikan, bukan hanya peserta didik wali murid juga membutuhkan kegiatan tambahan seperti halnya pengajian agar tidak jenuh dalam menunggu anak-anak mereka bersekolah.

Selain itu mereka juga akan dapat mendidik putra-putrinya selepas pulang dari sekolah dengan kemampuan yang dimilikinya. Program pengembangan yang dilakukan sekolah, tidak hanya berfokus pada guru dan tenaga kependidikan, melainkan juga melibatkan komite sekolah dan para wali murid. Sekolah berusaha mengembangkan segala potensi yang ada dalam diri masing-masing individu sekolah. Untuk itulah sekolah memberikan pelatihan, kegiatan bulanan, pengajian, dan lain-lain. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia ini tidak lain untuk meningkatkan mutu sekolah. Selaras dengan teori berdasarkan teori yang ada di bab II yaitu Ada dua model pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilaksanakan (Baharudin & Moh. Makin, 2010:64):

1. *One of the job programs*, yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di organisasi tertentu.
2. *Off the job programs*, yakni pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal melalui kursus-kursus pendidikan dan pelatihanketrampilan.

Dalam hal sekolah yang diteliti telah melaksanakan pelatihan secara langsung dan melaksanakan pelatihan diluar jabatan dengan mengikuti seminar atau kegiatan untuk menunjang sekolah dalam meningkatkan mutu sekolah khususnya guru dan karyawan.

Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. Pihak sekolah berusaha membangun hubungan efektif dengan semua pihak yang terkait dengan sekolah mulai dari guru, tenaga kependidikan, wali murid, dan masyarakat sekitar sekolah. Dalam sebuah organisasi hubungan baik antar sesama merupakan hal utama. Kinerja dari sekolah itu sendiri akan lebih nyaman ketika satu sama lain dapat membina hubungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan penuturan dari bapak kepala sekolah tersebut, sebagai peneliti saya menangkap hal bahwa dalam lembaga ini kepala sekolah berusaha menghilangkan batasan antara atasan dan bawahan. Meski menghilangkan batasan tersebut, beliau tetap memperhatikan hak-hak tenaga kerja yang ada disekolah. Menciptakan kenyamanan dalam satu hubungan kerja adalah hal yang penting, karena dengan adanya kenyamanan bekerja semakin tenang, damai dan tidak merasa tertekan. Meski banyak tuntutan, tetapi akan terasa ringan dengan adanya hubungan yang efektif antar sesama tenaga kerja. Ini selaras dengan teori dalam penciptaan dan pembinaan hubungan kerja, yaitu:

1. Mengakui dan menghargai hak-hak para tenagakerja
2. Memahami alasan-alasan dan metode yang digunakan para tenaga kerja dalam lembaga pendidikan tersebut
3. Melakukan negosiasi dan penyelesaian complain dengan para tenaga kerja maupun organisasi yang mewakilimereka. (Baharudin & Moh. Makin, 2010 :66)

Evaluasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah disekolah SMP IT Al-Futuhiyah dilakukan dengan adanya rapat bulanan, semester dan tahunan. Rapat disini membahas semua hal yang berkaitan dengan tugas kerja, dan program-program yang ada disekolah. Hasil evaluasi ini akan menjadi bahan data untuk perbaikan kedepannya. Selain bahan perbaikan, hasil evaluasi akan menjadi bahan tindak lanjut pada masing-masing sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi dan lain-lain. Menurut pendapat salah satu guru evaluasi yang dilakukan oleh pihak sekolah biasanya rutin di lakukan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah mengecek daftar hadir semua pegawai yang ada disekolah. Selain itu kepala sekolah juga rajin mengadakan rapat kerja untuk seluruh pegawai yang ada disekolah.

Evaluasi menjadi bagian penting dari manajemen, karena dengan adanya evaluasi akan menemukan titik balik dari semua perencanaan yang dilakukan oleh pihak sekolah. Penilaian prestasi kerja adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah ia dapat bekerja secara efektif di masa yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapat keuntungan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, sangat dimungkinkan terbangunnya etos kerja dan penciptaan produk yang baik (Baharudin & Moh. Makin, 2010 :64). Ketika ada yang kurang dapat diperbaiki, yang sudah bagus dipertahankan dan akan dikembangkan lebih baik lagi. Untuk itulah pentingnya sebuah penilaian menjadi salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Simpulan

Memperhatikan dan menelaah hasil penelitian manajemen sumber daya manusia di lokasi penelitian, maka dipaparkan indikator umum perencanaan Rekrutmen tenaga kerja dalam proses rekrutmen kepala sekolah menuturkan adanya syarat umum dan khusus, yakni minimal lulusan S1 sesuai dengan kualifikasi yang dianpunya, Seleksi, proses seleksi ini dilakukan dengan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan criteria yang ditentukan oleh pihak sekolah dan Penempatan tenaga kerja, hasil akhir dari seleksi adalah adanya penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengembangan sekolah melakukan pengembangan dengan cara mewajibkan para guru untuk mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG), Pelatihan, pihak sekolah juga memberikan program-program pelatihan bagi tenaga kerja yang ada disekolah. Seperti bagi para operator sekolah mengikuti pelatihan komputer dan mengikuti perkumpulan operator sekolah.

Pembinaan Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dan pembinaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Proses pembinaan yang diterapkan di lokasi penelitian yakni pihak sekolah membangun hubungan antar sesama individu yang ada disekolah.

Proses evaluasi yang dilakukan di lokasi penelitian dengan cara, Evaluasi yang dilakukan berupa rapat bulanan, Rapat akhir bulana, Rapat semester, Rapat tahunan, Supervisi kepala sekolah, Pengecekan daftar hadir guru dan pegawai, Pengecekan terhadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran, dan yang terakhir Pengecekan kedalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar.

Implikasi

Implikasi dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu meningkatkan perencanaan rekrutmen tenaga kerja dengan syarat minimal lulusan Starata 1 (S.1) diharapkan dengan rekrutmen sesuai dengan criteria di SMP IT Al-Futuhiyah merupakan awal kesiapan sekolah untuk mempersiapkan SDM yang bermutu.

Pengembangan Seperti bagi para operator sekolah mengikuti pelatihan komputer dan mengikuti perkumpulan operator sekolah, dan tugas kerja guru Proses ini juga menjadi salah satu cara mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada disekolah melalui kegiatan kegiatan pengembangan tersebut.

Pembinaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga membuat mereka betah ditempat kerja, dan evaluasi rapat bulanan, rapat semester, rapat tahunan, supervise kepala sekolah dalam sekolah dalam mencapai mutu pembelajaran disekolah. Kenyamanan tentunya menjadi hal yang sangat penting.

Untuk itulah dalam manajemen sumber daya manusia pembinaan hubungan kerja sama yang baik menjadi hal prioritas.

Evaluasi kegiatan rapat mulai dari rapat bulanan, rapat semester dan rapat orang tua atau wali siswa dapat berkumpul menjadi satu dan bebas mengungkapkan segala macam permasalahan yang dihadapinya untuk menjadikan sekolah yang bermutu dan menjadikan tolak ukur hasil yang telah dilaksanakan dan memperbaiki pelaksanaan program sekolah yang lebih baik.

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk sekolah kusunya dalam meningkatkan mutu sekolah. Sebagai masukan kepada kepala sekolah dan guru agar tetap meningkatkan dan memaksimalkan dengan matang mulai dari perencanaan, pengembangan, pembinaan, dan evaluasi dalam peroses pembelajaran sehingga menghasilkan mutu yang berkualitas dan berguna bagi kalayak banyak orang.

Rekomondasi

Berdasarkan kesimpulan diatas, bahwa peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah agar lebih efektif dalam meningkatkan mutu sekolah perlu adanya dorong untuk peningkatan sekolah yang di pegang oleh pemangku kebijakan sekolah yaitu kepala sekolah, WK sekolah, guru, serta komite sekolah dalam rangka peningkatan mutu sekolah kedepannya, mulai dari perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evalusia. Adapun rekomondasi peneliti ditujukan kepada :

1. Bagi pengembang ilmu pengetahuan
Bagi pengembangan ilmu pengetahuan kususnya dalam menejemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah harus lebih matang lagi dalam merencanakan, pengembanga, pembinaan, dan evaluasi yang dilakukan dengan ketelitian dan kredibilitas sesuai dengan tuntutan jaman.

2. Bagi lembaga atau Kepala sekolah yang diteliti
Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen Sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah, sekolah menunjukkan adanya peningkatan dalam pembelajaran semua elemen sekolah dalam rangka meningkatkan mutu sekolah, namun harus diketahui bahwa perencanaan, pengembangan, pembinaan dan evaluasi harus dilaksanakan secara efektif, efisien dan akuntabel sehingga menghasilkan lembaga atau sekolah yang bermutu.
3. Bagi peneliti
Dalam mengelola manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah, harus bisa meramu formula yang tepat bermutu, dalam merencanakan, pengembangan, peningkatan dan evaluasi sehingga pelaksanaannya menghasilkan mutu yang baik, serta membutuhkan pemikiran yang matang dalam meramu formula sekolah yang bermutu atau bisa dilaksanakan kunjungan ke sekolah yang bermutu sebagai bahan pengutan dalam menjalankan lembaga atau sekolah.
4. Bagi penelitian yang lainnya mengenai manejemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah disarankan untuk memperhartikan kelemahan - kelemahan dalam perencanaan, pengembangan, peningkatan dan evaluasi untuk menghasilkan sekolah yang bermutu dalam pembelajaran, selain itu peneliti perlu mengkaji lebih dalam mengenai cara peningkatan mutu sekolah sesuai dengan tuntutan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- A. Rahman, (2017). Dasar-Dasar Manajemen, Cet Ke 1, Malang : Intelligensia Media.

- Aceng Muhtaram, (2015). Manajemen Perubahan (Landasan Teoritis untuk Praktik Kepemimpinan Institusional Pendidikan), Cet Ke 1, Bandung : PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Badrudin, (2015). Dasar-dasar Manajemen, Cet Ke 3, Bandung : CV. Alfabeta.
- Dadi Permadi, (1998) Kepemimpinan Mandiri Kepala Sekolah (Kiat Memimpin Yang Mengembangkan Partisipasi), Cet Ke 1, Bandung : PT Sarana Panca Karya.
- Daeng Arifin, Pipin Arifin, (2010) Sekolah Mandiri Pemberdayaan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Cet Ke 3, Bandung : Pustaka Al-Kasyaf.
- Didi Pianda, (2018) Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, Cet Ke 1, Sukabumi : CV. Jejak,
- E. Mulyasa, (2018). Menjadi Kepala Sekolah Profesional, Cet Ke 13, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- E. Mulyasa, (2019) Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Cet Ke 7, Jakarta : Bumi Aksara.
- George R. Terry, (2012) Azas-Azas Manajemen (Winardi, Alihbahasa), Cet.7, Bandung : Alumni.
- George R. Terry, Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen (G.A.Ticoalu, Alihbahasa), Jakarta : Bumi Aksara, Tahun 2019
- Hadari, Nawawi, Kepemimpinan yang Efektif, Yogyakarta : Gajah Mada, Tahun 2006
- Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif, Cet Ke 36, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, Tahun 2017
- Mulyadi, Widi Winarso, Pengantar Manajemen, Cet Ke 1, Purwokerto : CV. Pena Persada, Tahun 2020

- Nurtanio Agus Purwanto, Kepemimpinan Pendidikan (Kepala Sekolah Sebagai Manager Dan Leader), Cet Ke 1, Yogyakarta : Interlude Tahun 2019
- Udin Syefudin, Abin Syamsudin, Perencanaan Pendidikan (Suatu Pendekatan Komprehensif) Cet Ke 4, Bandung : PT Remaja Rosda karya, Tahun 2009

B. Jurnal

- Suadin. (2012). Hubungan antara Kompetensi Kepala Sekolah dan Peningkatan Mutu Pendidikan. (online), tersedia: <http://suaidinmath.wordpress.com>
- Sudiatmoko. (2012). Mengembangkan Keterampilan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah/Madrasah. (online), tersedia: <http://suofarhan.blogspot.com>
- Rahman, Ali. (2010). Kepala Sekolah sebagai Inovator Dalam Pendidikan. (online), tersedia: <http://alirahman.blogspot.com>
- Rosyadi. (2015). Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP 1 Cilawu Garut. (online), tersedia: <http://rosyadiy.L.blogspot.com>

C. Peraturan-Peraturan

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru
- Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 Tentang Kepala Madrasah