



Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan

Gunawan¹, Noviawati², Nuryadin³, Ulpah Nupusiah⁴, Yudi Saputra⁵, Yayat Hidayat⁶

¹²³⁴⁵⁶STITNU Al Farabi Pangandaran

Received: 11 Juni 2022

Revised: 13 Juli 2022

Accepted: 16 Juli 2022

Abstract

The purpose of this study is to find out how the management of human resources in developing the quality of education. This research is a qualitative research that is literature study using data sources in the form of reference books and scientific journal articles. The results of this study are human resource management is very important in improving the quality of education. Education can progress and develop with the support of qualified human resources. Therefore, every education that wants to progress and develop must pay attention to human resources and manage it as well as possible so that quality education is realized. In improving quality, human resources become influential because human resources in this case educators are a central factor in education, considering that it is very important in improving the quality of education. With the use of human resources by managers (leaders) in an organization or educational institution effectively and efficiently, it will take advantage of the goals of the educational institution, and the utilization of human resources starts from proper planning, solid organization, proper and professional staffing, Guidance and supervision that are not properly controlled will ensure the functioning of the managerial process. Human resources are an important factor for the success of an educational institution, for that human resources need to be managed as well as possible through human resource management.

Keyword s: Management, Quality, Education, Resources

(*) Corresponding Author: gunawan@stitnualfarabi.ac.id, noviawati@stitnualfarabi.ac.id,
nuryadin@stitnualfarabi.ac.id, ulpahnupusiah@stitnualfarabi.ac.id,
yudisaputra@stitnualfarabi.ac.id, yayathidayat@stitnualfarabi.ac.id

How to Cite: Gunawan, G., Noviawati, N., uryadin, uryadin, Nupusiah, U., Saputra, Y., & Hidayat, Y. (2022). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 149-155. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6961529>

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai laju perkembangan yang cukup cepat dibandingkan negara-negara lainnya. Perubahan yang terjadi tersebut, baik perubahan social budaya, ekonomi, atau pola piker keagamaan terjadi seiring dengan perubahan dan pengembangan dunia kedepan. Perubahan tersebut merupakan suatu keharusan yang tidak bias dihindari oleh Negara berkembang seperti Indonesia.

Perubahan tersebut juga terjadi dalam system pendidikan di Indonesia sebagai respon atas perkembangan dan tuntutan perubahan yang terjadi. Demikian halnya dengan perubahan-perubahan pada lembaga-lembaga pendidikan Islam yang

merupakan respon positif para modernis Muslim terhadap ketertinggalan umat Islam dari kemajuan Barat modern.

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis. Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien. (Badrudin, 2013:1)

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”. Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan anekaragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi. (Muhibbin, 2011:1)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2014:2). Manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan berpengaruh pada tingkat keefektifan dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan kejelasan pelaksanaan dan pengawasan. Bila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Suatu perubahan yang sangat mendasar yang telah terjadi dalam manajemen pendidikan di Indonesia adalah suatu manajemen yang pada awalnya bersifat sentralistik diubah menjadi desentralisasi dan menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah. Pengelolaan tingkat satuan pendidikan baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan manajemen berbasis Sekolah/Madrasah. (Badrudin, 2013:2)

Sumber daya manusia factor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan factor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. (Jahari, 2008:5)

Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. (Jahari, 2008:3).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang bersifat studi pustaka (library research) dengan menggunakan sumber data berupa buku-buku referensi dan artikel-artikel jurnal ilmiah. Pada penelitian ini rangkaian kegiatannya berkenaan dengan pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, lalu mengolah informasi yang sesuai dan diperlukan untuk menjawab rumusan masalah yang akan dipecahkan. Adapun prosedur yang dilakukan pada penelitian studi pustaka ini meliputi: 1) menggali ide umum tentang penelitian, 2) mencari informasi yang mendukung topic penelitian, 3) mempertegas focus penelitian dan mengorganisasi bahan yang sesuai, 4) Mencari dan menemukan sumber data berupa sumber pustaka utama yaitu buku dan artikel-artike l jurnal ilmiah, 5) melakukan re-organisasi bahan dan catatan simpulan yang didapat dari sumber data, 6) melakukan review atas informasi yang telah dianalisis dan sesuai untuk membahas dan menjawab rumusan masalah penelitian, 7) memperkaya sumber data untuk memperkuat analisis data dan 8) menyusun hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber utama atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam sekolah terbagi menjadi tiga aspek yaitu: tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah sebuah proses pegelolaan individu ataupun kelompok yang ada dilingkungan sekolah tersebut untuk mencapai tujuan organisasi serta mengetahui kemampuan setiap individu dan menempatkan sesuai dengan tempatnya.

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan (2014), Manajemen adalah ilmu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan adapat ditingkatkan. Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari 6 M yaitu: man, money, method, machines, materials, dan market.

Menurut Gerry Dessler (2011:31) dalam Widodo (2015:2) berpendapat bahwa “Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut pendapat Edwin B. Hippo (1981:16) dalam Widodo (2015:2-3), yaitu “Personal management is the planning organizing directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and

separation of human resources to the and that individual, organizational, and societal objectives are accomplished". Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mathis & Jackson (2012:5) dalam Widodo (2015:3), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Menurut Noe, dkk (2008:4) dalam Widodo (2015:3), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan performa seorang karyawan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) dalam Widodo (2015:3-4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja. Dari berbagai pendapat diatas dapat didefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan atau tenaga kerja sesuai dengan tujuan organisasi yang diharapkan. Menurut Widodo (2015:4), manajemen sumber daya manusia wajib diterapkan di sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan suatu organisasi juga bergantung pada sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Manajemen Mutu Pendidikan

Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian halnya dalam pendidikan manajemen merupakan hal yang penting. Lembaga/ perusahaan yang bergerak dalam bidah pengelolaan barang memerlukan manajemen yang baik. Lembaga pendidikan adalah lembaga yang mengelola manusia dan bertujuan menciptakan manusia-manusia berkualitas, tentunya hal ini lebih memerlukan pemikiran yang lebih ekstra dibandingkan lembaga-lembaga pengelola barang.

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis (2005: 1-2) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1) high moral values; 2) excellent examination results; 3) the support of parents, business and the local community; 4) plentiful resources; 5) the application of the latest technology; 6) strong and purposeful leadership; 7) the care and concern for pupils and students; 8) a well-balanced and challenging curriculum. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; 2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.

Sedangkan istilah peningkatan mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mengandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf atau derajat, untuk kependidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan.⁶ Selanjutnya kata prestasi dalam Kamus Ilmiah Populer, berarti kualitas, derajat atau tingkat.⁷ Sejalan dengan itu, Daulat Tampubolon mengartikan prestasi sebagai paduan sifat-sifat produk, yang menunjukkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pelanggan langsung atau tidak langsung baik kebutuhan yang dinyatakan maupun yang tersirat, masa kini dan masa depan.

Implementasi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Mutu

Peningkatan sumberdaya terhadap peningkatan Mutu dan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan pendidikan, karena tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pendidikan, bahkan komponen-komponen lain tidak akan berarti banyak apabila guru dalam proses pembelajaran tidak mampu berinteraksi dengan peserta didik dengan baik dan secara sempurna apalagi tidak mampu menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Sebagaimana yang termaktub di dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa; Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
- b. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan;
- c. Member teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Pada hakekatnya keberhasilan dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah/madrasah, yaitu kepala madrasah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya serta dukungan manajemen mutu yang lebih efektif, selain itu harus pula didukung oleh sarana dan prasarana yang bermutu. Semua sumber daya manusia yang terlibat didalam pengelolaan pendidikan harus memiliki kualitas yang memadai, karena untuk membentuk manusia yang sesuai dengan tujuan pembangunan nasional, yaitu meningkatkan kualitas manusia dan seluruh masyarakat Indonesia yang maju dan modern, dibutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan handal.

Manajemen SDM dalam peningkatan prestasi atau mutu adalah sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dan stakeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.

Secara filosofis, konsep manajemen SDM dalam peningkatan prestasi menekankan pada pencarian secara konsisten terhadap perbaikan yang berkelanjutan untuk mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan. manajemen

SDM dalam peningkatan mutu dalam pendidikan sudah mendapatkan perhatian serius dari para tokoh pendidikan, baik dari dalam maupun dari luar Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen peningkatan mutu dan isu-isu mutu secara umum mengundang perhatian publik. Dalam beberapa tahun terakhir, isu tersebut semakin meningkat. Masyarakat dari semua sektor pendidikan sekarang telah menunjukkan minatnya. Beberapa institusi pendidikan mulai mewujudkan filosofi manajemen peningkatan prestasi ke dalam pengelolaan manajemen pendidikan.

Manajemen sumberdaya manusia dalam peningkatan mutu bertujuan mengubah institusi yang mengoperasikannya menjadi sebuah tim yang ikhlas, tanpa konflik dan kompetisi internal, untuk meraih sebuah tujuan tunggal, yaitu memuaskan pelanggan. Dalam konteks manajemen peningkatan mutu pelanggan dalam dunia pendidikan dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu 1). pelanggan internal yaitu para pengelola sekolah seperti guru, pustakawan, laboran, teknisi dan tenaga administrasi; 1) pelanggan eksternal yang terbagi menjadi: (a) pelanggan primer yaitu siswa. 2) pelanggan sekunder yaitu orang tua, pemerintah, dan sponsor; (b) pelanggan primier seperti perguruan tinggi dan dunia kerja yang menerima lulusan madrasah.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting didalam meningkatkan mutu pendidikan. Pendidikan dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, setiap pendidikan yang ingin maju dan berkembang, maka harus memperhatikan sumber daya manusia dan mengelola sebaik-baiknya sehingga terwujud pendidikan yang bermutu. Dalam peningkatan mutu, sumber daya manusia menjadi berpengaruh dikarenakan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik merupakan faktor sentral dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia oleh manajer (pimpinan) dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, akan mengoptimalkan pencapaian tujuan lembaga pendidikan tersebut, dan pemanfaatan sumber daya manusia dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berfungsinya proses manajerial. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Daulat P. Tampubolon, Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Abad ke-21 (Cet. I; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama: 2011), h. 108.
- Dede Makbuloh, Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Model pengembangan Teori dan Aplikasi Sistem Penjaminan Mutu (Cet. I: Jakarta: PT. Raja grafindo Persada, 2011) h. 4

- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215-240.
- Kementerian Pendidikan Nasional, Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PMPTK), Direktorat Tenaga Kependidikan Penilaian Kinerja Guru dan kompetensi evaluasi Pendidikan, th. 2008, h. 1.
- Lijan Poltak Siambela, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara Cet ke- 2, 2017), hal. 9.
- Mundiri, A. (2015). Komitmen organisasional sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan pesantren. *PEDAGOGIK: Jurnal Pendidikan*, 2(1).
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7-15.