MEMACU PENINGKATAN KUALITAS PRIBADI UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS INSTITUSI (Telaah Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Al Illahiyah Rejoagung Ngoro Jombang)

Achmad Anwar Abidin

Universitas Sunan Giri Surabaya

Abstract: The process of producing the expected personal qualities, is certainly necessary effort is not easy and the sacrifice that is not cheap. Here is an institution that houses must be capable of being the support and encouragement to spur an increase in the personal qualities of the employees both educators and its educational staff because essentially that's the institution itself that will harvest the quality of the individuals. MI Al Illahiyah are educational institutions at the elementary level (elementary school) located in Redjoagoeng village Ngoro - Jombang district that has stood for a long time and belong to the old school were less significant development even stagnant from year to year. Therefore, it is necessary to undertake actions that can upgrade quality of the institutions in order to grow significantly.

Personal qualities or quality of each individual human being is different to find, analyze and then needed of increasing human resource management (HRM) is good and accurate. Human resource management is a process of planning, organizing, directing and controlling the procurement of energy, development, compensation, integration, maintenance, and termination of employment with the human resources to achieve the goals of individuals, organizations working, institutions, and communities. The main purpose of human resource management is to increase the contribution of its human resources to the organization or institution in order to achieve the goals of the organization or institution in question

The Supporting factors and inhibitors a personal quality improvement is : a. Leadership b. Regulatory rules c. Reward and Punishment and d. Personal motivation. Then The things that must be done to improve the Personal Quality is: a. Following courses and training. b. Discussion subjects teacher (Teacher Meeting) c. Questionnaire feedback from students d. Recording a learning process that has been done. e. Conducting Study Tour. To improve the personal qualities of an institution should at least be able to do things as follows : Motivating , Acknowledge individual , Giving Opportunities for positive activities for self-development . Periodically conduct training , conduct Job Performance Assessment (Performance appraisal) , Gives Compensation , and Creating Effective Working Relationships.

Keyword : Increased Personal Qualities, Quality Of Institutions

Pendahuluan

Pendidikan adalah gerbang menuju perubahan karena pendidikanlah yang mampu merubah setiap individu menjadi lebih baik dan individu-individu itu mampu merubah instiusi mereka masing-masing dan pada akhirnya mereka mampu merubah negara mereka sebagai hierarki intitusi tertinggi sebuah bangsa. Seperti halnya negara kita yang mempuyai tujuan pendidikan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹ tujuan tersebut diarahkan untuk kemajuan Negara.

Sebenarnya dalam berbagai level kehidupan, pendidikan memainkan peran yang sangat strategis dan dinamis. Pendidikan memberi banyak peluang untuk meningkatkan kualitas kehidupan seseorang. Dengan pendidikan yang baik, potensi kemanusiaan yang begitu kaya pada diri seseorang dapat terus dikembangkan. Pada tingkat sosial, pendidikan dapat mengantarkan seseorang pada pencapaian dan strata sosial yang lebih tinggi. Pada akhirnya, pendidikan dapat membuat suatu masyarakat lebih beradab.

Pada level ini kualitas seseorang bisa dilihat dan dinilai dari pendidikan yang dia dapat, walaupun ada sebagian kecil invidu yang mempunyai kualitas pribadi yang tinggi tanpa melalui proses pendidikan tapi prosentasenya tentu kecil sekali dan prosentase yang sangat kecil itu kita abaikan saja kita anggap itu tidak ada.

Dalam proses menghasilkan untuk menghasilkan kualitas pribadi yang diharapkan ini, tentu diperlukan usaha yang tidak mudah dan pengorbanan yang tidak murah. Di sinilah intutusi yang menaungi harus mampu menjadi penopang dan penyemangat untuk memacu peningkatan kualitas pribadi para pegawainya baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya karena pada hakikatnya institusi itulah sendiri yang akan memanen kualitas dari para pribadi-pribadi yang dinaunginya.

MI Al Illahiyah adalah institusi pendidikan pada level dasar (Sekolah Dasar) yang terletak di desa Rejoagung kecamatan Ngoro kabupaten Jombang yang telah berdiri sejak lama dan tergolong sekolah tua yang perkembangannya kurang *signifikan* bahkan cenderung *stagnan* dari tahun ke tahun. Oleh sebab itu dipandang perlu untuk melakukan tindakan-tindakan yang dapat mengatrol kualitas intitusi tersebut agar dapat berkembang secara *signifikan*.

Pentingnya peningkatan Kualitas pribadi

Kualitas pribadi atau kualitas individu masing-masing manusia berbeda-beda untuk mengetahui, menganalisa dan meningkatkannya maka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik dan akurat.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

¹ Loeloek Endah, Sofan Amri, Panduan Memahami Kurikulum 2013, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2013, 44

Pada awalnya Manajemen sumber daya manusia adalah sesuatu yang baru yaitu pada tahun 1960-an, karena sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Kalau dilihat dari bahasanya memang keduanya hampir sama tetapi antara keduanya terdapat perbedaan yang jelas terutama di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Karena Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan. Jadi intinya tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.²

Sekarang Istilah manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, dan menggantikan istilah manajemen personalia. tetapi istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrutmen tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan.

Dalam hal ini Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, sering dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Karena disitu ada tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia belakangan ini.

Pada dasarnya Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi atau intitusi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia..

Pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri menurut beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

- a. Menurut Edwin Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh Masud bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.³

² Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003: 2

³ Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1984: 5

- b. Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah: *"Human Resource Management is the proses through whican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals"*.⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.
- c. Menurut Bashir Barthos Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁵
- d. Menurut Amin Widjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.⁶
- e. Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁷
- f. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. ⁸

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, oragnisasi, institusi, dan masyarakat.

2. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki terhadap organisasi

⁴ Hall T. Douglas. & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, Scott Foresman and Company, Glenview, 1986: 6

⁵ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990: 1

⁶ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993: 250

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, 2001: 4

⁸ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003: 21

atau intitusi dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau intitusi yang bersangkutan.

Kemudian menurut Werther dan Davis mereka menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut:

a. Tujuan Kemasyarakatan (*Social objective*)

Setiap organisasi atau intitusi pada dasarnya apapun tujuan mereka, harus memperhatikan kepentingan masyarakat umum, di samping itu merupakan aspek etika dan atau moral dari apa yang mereka hasilkan, juga merupakan tanggung jawab organisasi atau instutisi tersebut karena di dalamnya tentu nantinya akan terdapat orang-orang yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya.⁹

Oleh sebab itu suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat secara luas. karena semua organisasi atau intitusi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusia mereka agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

b. Tujuan Organisasi (*Organization objective*)

Lazimnya setiap organisasi atau intitusi mempunyai tujuan yang spesifik semakin spesifik tujuan mereka akan semakin baik karena tujuan mereka lebih jelas dan terarah.

Pada ranah inilah diharapkan manajemen sumberdaya manusia memberikan kontribusi yang besar terhadap pendayagunaan organisasi atau institusi secara keseluruhan. Karena Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi atau intitusi secara keseluruhan.

c. Tujuan Pribadi (*Personel objective*)

Tujuan pribadi atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan secara seksama, karena tujuan pribadi melekat erat dengan manajemen sumber daya manusia dan tujuan pribadi tersebut harus diarahkan kepada tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia diharapkan membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan itu membantu kontribusi mereka untuk organisasi atau intitusi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai harus dipenuhi jika organisasi atau intitusi tersebut ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan

⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000: 13

tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi atau intitusi mereka.

Manajemen Sumberdaya Manusia di MI Al Illahiyah bertumpu pada kepala sekolah sebagai manajernya karena tidak Unit Khusus yang mengurusinya seperti yang terjadi pada intitusi pendidikan dasar yang lainnya.

Kemudian tujuan manajemen Sumber daya manusia di MI Al Illahiyah Telah tergambar pada Visi dan Misi institusi tersebut yaitu :

Visi: Mencetak dan Membentuk generasi cerdas, cakap, kretaif, dan terampil serta berakhlakul karimah yang berpaham ahlussunnah wal jama'ah.

Adapun Misinya: 1). Melaksanakan kegiatan dan bimbingan secara kreatif. 2). Memberikan pengetahuan dan ketrampilan dasar serta membina akhlakuk karimah kepada anak didik. 3).memberikan pelayanan pengembangan minat dan bakat pada anak didik untuk berprestasi.

Dalam kenyataan capaian-capaian yang telah dihasilkan institusi ini belumlah memuaskan dan masih perlu banyak peningkatan. Di sinilah peran manajemen sumberdaya manusia diharapkan mampu untuk mengatrol peningkatan kualitas.

3. Faktor – faktor Pendukung dan penghambat peningkatan kualitas pribadi

Faktor – faktor yang akan jelaskan dibawah ini ibarat pisau bermata dua disatu sisi faktor- faktor ini akan menjadi pendukung dan pada sisi yang lain faktor-faktor ini akan menjadi penghambat dalam peningkatan kualitas pribadi pada sebuah institusi faktor- faktor tersebut adalah :

a. Kepemimpinan

Secara struktural Sekolah yang efektif akan dikelola dengan manajemen yang fungsional dan terampil yaitu kepala sekolah mampu memfungsikan secara bersama staf dan guru-guru dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan sekolah. Adapun tujuan sekolah telah dirumuskan dari visi dan misi sekolah yang dibuat bersama oleh kepala sekolah, guru-guru, pegawai, komite sekolah, orang tua murid, dan masyarakat.

Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah sangatlah menentukan dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yang ia pimpin, oleh sebab itu kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsinya sebagai manajer dalam manajemen pendidikan dan juga harus bisa menjadi pemimpin yang dapat ditiru oleh para bawahannya.

Kepala sekolah juga perlu mengadakan perbaikan dan peningkatan kualitas pendidikan dengan cara memajemen sumber daya manusia dengan baik dan benar. Karena lancar atau tidaknya, cepat atau lambatnya kinerja sekolah terkait dengan kualitas pegawai sekolah. Rendahnya kemampuan konseptual dan teknikal pegawai administratif yang cenderung terabaikan, bahkan kurang menjadi perhatian pimpinan sekolah akan mengakibatkan ketimpangan dan kurang berjalannya peningkatan kualitas Intitusi. Karena itu,

kepala sekolah ke depan perlu memperhatikan sumber daya manusia secara seimbang dalam pemantapan dan peningkatan kemampuan para pegawainya.

b. Regulasi aturan

Regulasi aturan di sini yang dimaksud adalah adanya undang-undang pemerintah terkait dengan peningkatan kualitas pribadi tenaga pendidik seperti halnya aturan seorang tenaga pendidik harus sesuai kualifikasi dan harus sarjana. Aturan ini mau tidak mau akan mampu meningkatkan kualitas pribadi para pendidik karena aturan itu merupakan tuntutan yang harus dilaksanakan apabila yang bersangkutan ingin tetap bisa mengabdikan diri untuk menjadi tenaga pendidik.

c. Reward and Punishment

Hal ini sangat menentukan kualitas sebuah institusi, karena adanya Reward and punishment akan memberikan efek kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia yang ada di institusi tersebut. Seperti contoh penerapan absensi dan kedisiplinan guru akan sangat berpengaruh demi kelancaran proses belajar mengajar. Jika guru jarang hadir atau tidak disiplin maka hal itu akan menghambat proses belajar mengajar dan akan mengakibatkan peserta didik menjadi malas. Akan tetapi jika guru selalu tepat waktu tidak pernah terlambat dalam mengajar, maka hal inilah yang akan menjadi pemacu semangat peserta didik dalam belajar.

Hal-hal seperti inilah yang harusnya di perhatikan untuk diberikan *Reward and punishment* di samping pemberian reward and punishment yang terkait dengan pencapaian prestasi.

d. Motivasi pribadi

Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu tingkah laku atau tindakan. Dan apabila ditinjau dari segi kekuatan dan kemantapannya, maka motivasi yang timbul dalam diri seorang individu akan lebih stabil dan mantap apabila dibandingkan dengan motivasi yang berasal dari pengaruh lingkungan.

4. Hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan Kualitas Pribadi

Ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pribadi masing-masing individu didalam sebuah institusi. Hal-hal itu antara lain:

a. Mengikuti kursus dan pelatihan

Macam-macam kursus dan pelatihan yang baiknya dilakukan antara lain sebagai berikut :

1) Penataran

penataran adalah hal yang tepat untuk meningkatkan kualitas terutama dalam hal kemampuan profesionalisme. Seperti yang diungkapkan Djumhur dan Moch Surya dalam bukunya yang berjudul "Bimbingan dan Penyuluhan

Di Sekolah”: *Penataran adalah usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kualitas guru dan pegawai guna menyelaraskan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan kemampuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidangnya masing-masing.*¹⁰

2) Lokakarya atau Workshop

Lokakarya atau Workshop merupakan suatu kegiatan pendidikan “*in-service*” dalam rangka pengembangan profesionalisme tenaga-tenaga kependidikan.¹¹

Lokakarya merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dan bekerja bersama-sama baik mengenai masalah teoritis maupun praktis, dengan maksud untuk meningkatkan kualitas hidup pada umumnya serta kualitas dalam hal pekerjaan.¹²

b. Diskusi guru Mata pelajaran (*Teacher Meeting*)

Dalam hal ini *teacher Meeting* dapat diartikan dengan pertemuan atau rapat guru yang merupakan salah satu teknik supervisi dalam rangka usaha memperbaiki situasi belajar mengajar di sekolah.¹³ tetapi pada intinya *teacher meeting* di sini adalah perkumpulan dari guru mata pelajaran yang sama melakukan diskusi dan saling berbagi tentang bagaimana mengajar yang baik dan efektif.

Tujuan dari diskusi guru mata pelajaran atau *Teacher Meeting* ini adalah menyatukan pendapat-pendapat tentang metode kerja yang akan membawa mereka bersama ke arah pencapaian tujuan pengajaran yang baik secara individu maupun secara bersama-sama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka, menganalisa problem-problem dalam pembelajaran.

c. Angket *feedback* atas kinerja guru dari siswa

Angket ini perlu dibuat oleh guru dan disebarakan kepada siswa untuk diisi yang nantinya isi dari angket tersebut dijadikan sebagai bahan evaluasi dari guru bersangkutan atas tanggapan dari siswa yang telah ia ajar apakah kinerjanya baik menurut para siswa ataukah sebaliknya.

d. Merekam Proses pembelajaran yang sudah dilakukan

Merekam proses pembelajaran ini baiknya tidak dilakukan secara rutin atau cukup dilakukan pada awal mata pelajaran karena proses perekaman ini digunakan hanya untuk melihat performansi guru diawal ia mengajar untuk menjadi koreksi pada saat ia mengajar pada waktu berikutnya.

e. Mengadakan Studi Tour

¹⁰ Djumhur, Moh. Surya, *Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*, CV. Ilmu, Bandung, 1975: 115

¹¹ N. A. Ametembun, *Supervisi Pendidikan Penuntun Bagi Para Kepala Sekolah dan Guru-Guru*, Suri, Bandung, 1981: 103

¹² Piet. A. Sehartian, *Prinsip Teknik Supervisi Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1981: 108

¹³ Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1983: 132

Kegiatan seperti ini biasanya dilakukan oleh guru-guru yang mengajar mata pelajaran yang sejenis dan berkumpul bersama untuk mempelajari masalah dari pelajaran tersebut, atau sejumlah ilmu pengetahuan yang lain. Lokasi yang dipilih biasanya berkaitan dengan tempat hiburan atau tempat-tempat yang bernilai sejarah, sehingga pelaksanaannya selalu menarik dan menambah semangat.

Intitusi sebagai penopang dan pemanen hasil kualitas pribadi

Sebuah institusi akan mampu eksis dan berkembang jika mereka mampu meningkatkan kualitas pribadi para personelnya karena tanpa adanya peningkatan kualitas pribadi tidak akan ada peningkatan kualitas institusi.

Untuk meningkatkan kualitas pribadi sebuah institusi setidaknya harus mampu melakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Memotivasi

Motivasi adalah hal penting yang harus ditumbuhkan oleh sebuah institusi kepada setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya karena motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seorang individu untuk melakukan suatu tingkah laku atau tindakan. Dengan kata lain orang akan melakukan sesuatu apabila ia termotivasi. Jadi pada intinya jika sebuah institusi memotivasi setiap sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk meningkatkan kualitas pribadi mereka, maka pribadi-pribadi tersebut akan bergerak untuk meningkatkan kualitas mereka.

2. Memberi Pengakuan individual

Pengakuan individual yang dimaksud adalah pengakuan atas capaian prestasi yang telah diraih oleh individu yang bekerja dalam institusi tersebut baik dengan memberikan penghargaan atau dengan reward yang sifatnya individual. Sebagai penyemangat bagi individu-individu yang lain untuk melakukan hal yang sama.

3. Memberi Kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan positif untuk pengembangan diri.

Melakukan kegiatan untuk pengembangan diri adalah hak bagi setiap individu dalam sebuah institusi apalagi sebuah institusi pendidikan oleh sebab itu menghalangi mereka melakukan kegiatan untuk pengembangan diri, sama saja dengan menghalangi kemajuan institusi itu sendiri karena apabila tidak ada pengembangan diri dari individu-individunya sebuah institusi akan ketinggalan jauh dari para pesaingnya.

4. Melakukan pembinaan secara berkala

Pembinaan sangat diperlukan karena terkait dengan pembentukan mentalitas dan karakter masing-masing individu dalam sebuah institusi. Mentalitas dan karakter

yang baik dari masing-masing individu akan menjadikan institusi tersebut menjadi institusi yang baik bersih dan berwibawa.

5. Melakukan Penilaian Prestasi Kerja (*Performance appraisal*)

Performance Appraisal didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat karyawan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh individu tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya.

Maksud dilaksanakannya penilaian prestasi kerja ini sebagai berikut:

- a. Pengembangan manajemen. Hasil penilaian terhadap prestasi kerja menjadi acuan bagi pengembangan staff di masa yang akan datang dengan mengidentifikasi dan menyiapkan individu-individu tertentu untuk memegang tanggung jawab manajemen yang lebih besar.
- b. Pengukuran prestasi. Hasil penilaian menggambarkan nilai relatif kontribusi individu terhadap organisasi.
- c. Peningkatan prestasi. Penilaian mendorong peningkatan prestasi secara kontinyu dan mengurangi kelemahan individu dalam bekerja sehingga menjadi lebih efektif dan produktif.
- d. Membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi (*remuneration and benefits*), yakni pengaturan system penggajian atau upah dan bonus secara tepat.
- e. Mengidentifikasi pegawai yang akan dipromosikan.
- f. Menyediakan bahan balikan terhadap tindakan yang perlu diambil terhadap kinerja pegawai tertentu.
- g. Membantu fungsi perencanaan MSDM ke depan terutama dalam kaitannya dengan persediaan tenaga dan kebutuhan sekarang.
- h. Komunikasi: penilaian prestasi akan menjadi media komunikasi antara atasan dan bawahan sekaligus menumbuhkan kepercayaan antara penilai dan yang dinilai.¹⁴

6. Memberikan Kompensasi

Memberikan kompensasi diperlukan untuk penyemangat namun pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional.

Sebenarnya Kompensasi sangat penting, karena adanya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan individu itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan

¹⁴ Bahruddin, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta 2012: 77

kerja. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka masing-masing individu akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan institusi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan menurun.

Adapun tujuan dalam pelaksanaan kompensasi ini adalah, untuk:

- a. Menarik perhatian individu yang potensial dan bermutu
- b. Mempertahankan individu yang berdedikasi tinggi
- c. Membangkitkan semangat kerja staff, dan
- d. Mengadministrasikan system pembayaran gaji, upah dan insentif lainnya secara legal.¹⁵

7. Menciptakan Hubungan Kerja Yang Efektif

Sebuah institusi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sehubungan dengan hal ini terdapat tiga tugas fungsi penciptaan dan pembinaan hubungan kerja ini, yakni:

- a. Mengakui dan menghargai hak-hak individu,
- b. Memahami alasan-alasan dan metode yang digunakan masing-masing individu di dalam berorganisasi, dan
- c. Melakukan *bargaining* dan penyelesaian komplain dengan para pegawai maupun organisasi yang mewakili mereka.¹⁶

Sebuah Institusi akan mampu “memanen” kualitas pribadi dari para individu yang berada didalamnya apabila institusi tersebut mampu “menanam” dengan baik hal-hal diatas pada masing-masing individu atau setidaknya institusi tersebut mampu menanamkan motivasi yang tinggi untuk memacu peningkatan kualitas pribadi mereka.

Daftar Rujukan

A. Sehartian, Piet, *Prinsip Teknik Supervisi Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1981:

Ametembun, N. A *Supervisi Pendidikan Penuntun Bagi Para Kepala Sekolah dan Guru-Guru*, Suri, Bandung, 1981:

Bahrudin , Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta 2012

¹⁵ Ibid: 78

¹⁶ Ibid: 82

- Barthos, Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990:
- Cardoso Gomes, Faustino. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003:
- Dirawat, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan*, Usaha Nasional, Surabaya, 1983:
- Djumhur, Moh. Surya, *Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*, CV. Ilmu, Bandung, 1975:
- Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1984
- Endah, Loeloek Amri , Sofan, *Panduan Memahami Kurikulum 2013*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2013
- Hall T. Douglas. & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, Scott Foresman and Company, Glenview, 1986:
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE-Yogyakarta, 2001:
- Hasibuan S. P, Malayu, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi* PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003:
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000:
- Widjaja Tunggal, Amin, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993