



Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Membangun Kualitas Pendidikan

Sumirah Silalahi¹, Toni Nasution², Suriyani³, Wika Wiryanti Siregar^{4*}

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negri Sumatra Utara

Email: Sumirahborusilalahi@gmail.com¹, toninasution@uinsu.ac.id², Suriyani123ip@gmail.com³, Wiryantiwika412@gmail.com^{4*}

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk upaya dalam meningkatkan kualitas dan pengembangan suatu lembaga dalam suatu lembaga di bidang pendidikan. Karena peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan dalam mekanisme yang dapat mengatur dan mengoptimalkan setiap komponen sumber daya manusia di sekolah, termasuk pendidikan dan pendidik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam membangun kualitas pendidikan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk dapat mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, namun selain itu penelitian deskriptif juga sebatas upaya pengungkapan suatu masalah sehingga terungkap fakta.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia.*

Abstract

Human resource management is a form of effort in improving the quality and development of an institution in an institution in the field of education. Because improving the quality of human resources is necessary in mechanisms that can regulate and optimize every component of human resources in schools, including education and educators. The purpose of this study is to determine the implementation of human resource management in building the quality of education. In this study using a qualitative approach and the method used is descriptive qualitative. Descriptive research is research that seeks to be able to describe and interpret existing data, but in addition to that descriptive research is also limited to efforts to reveal a problem so that facts are revealed.

Keywords: *Management, Human Resources.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu usaha dalam meningkatkan kualitas hidup manusia yang dengan melalui pengembangan potensi yang ada didalam setiap individu (Hasibuan et al., 2020). Karena pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, akan tetapi kegiatan yang dinamis. Dengan mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan tentunya pendidikan memerlukan manajemen yang baik sehingga tujuan pendidikan tercapai dengan baik dan efektif sesuai dengan yang diinginkan (Rohman, 2021).

Dalam undang-undang No 20 Tahun 2003 mengenai tentang Sistem Pendidikan Nasional pada

pasal 3 dijelaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemamouan serta membentuk watak peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi anak didik agak menjadi manusia yang beriman serta bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis serta dapat bertanggung jawab. Fungsi dan tujuan pendidikan tersebut secara operasional diwujudkan oleh lembaga pendidikan, khususnya sekolah yang merupakan organisasi dengan tujuan tertentu yang diwujudkan dalam bentuk visi, misi, dan tujuan sekolah (No, n.d.).

Dalam pembinaan pendidikan yang telah dilakukan oleh Kementrian Agama selama ini masih pembaharuan dalam penyesuaian yang strategis. Karena dalam proses peningkatan sumber daya manusia, pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran dalam mengubah pola pikir peserta didik yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas secara menyeluruh. Dimana salah satu yang menjadi peran penting pendidikan adalah menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga nantinya akan sesuai dengan perubahan zaman agar tidak menjadi kesenjangan antara realitas dan idealitas (Supriadi, 2017).

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam pengembangan potensi setiap individu, termasuk juga potensi mental manusia (Hasibuan & Rahmawati, 2022). Dengan melalui pendidikan diharapkan akan terjadinya transformasi yang bisa menumbuhkembangkan karakter yang positif dan mampu mengubah perilaku yang tidak baik berubah menjadi baik (Isma et al., 2022). Karena pendidikan merupakan suatu wahana yang utama dalam menumbuhkan perilaku yang baik dalam proses pembelajaran, terkhusus pada era otonomi pendidikan ini.

Dalam proses pendidikan tentunya harus memperhatikan manajemen lembaga serta sumber daya yang terjadi di lembaga pendidikan, disamping proses pendidikan dan akademik serta kemahasiswaan. Karena hal ini merupakan jantung dari pada lembaga pendidikan, yang harus kita jalankan secara sadar dan sehat sesuai dengan kaedah dan prosedur yang telah diberlakukan. Termasuk juga kepada masalah pengelolaan dan kepemimpinan, tenaga pendidik serta tenaga kependidikan, administrasi dan pendanaan serta pengembangan dan lingkungan.

Berbagai permasalahan pendidikan yang perlu mendapatkan perhatian serius diantaranya: pertama, peranan pendidikan dalam pembangunan nasional dalam masyarakat yang serba terbuka menuntut adanya reformasi pendidikan nasional; kedua, pentingnya manajemen pendidikan agar dapat dibangun sistem pendidikan nasional yang kuat dan dinamis menuju kualitas output yang bermutu tinggi; ketiga, kemajuan teknologi informasi yang mempengaruhi proses pendidikan dalam masyarakat ilmu (knowledge society); dan keempat, otonomi daerah yang menuntut penyelenggaraan pendidikan nasional yang memenuhi kebutuhan pembangunan daerah sebagai dasar pembangunan nasional dan kerja sama regional (Sudarsana, 2016).

Peran pendidikan adalah sarana strategis dalam meningkatkan mutu kualitas serta harkat manusia dan sebagai tolak ukur martabat bagi suatu bangsa. Dimana tolak ukur kualitas suatu bangsa dapat kita lihat dari sejauh mana keberhasilan dalam pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu negara. Kerana semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat didalam suatu bangsa maka semakin tinggi juga kualitas masyarakat bangsanya (Arief, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan

peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktivitas manajer yang bertujuan untuk dapat menarik serta mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka yang bekerja pada tingkat yang terbaik serta berpartisipasi dalam kesempurnaan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang telah meliputi berbagai segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengendalian (Susan, 2019).

Kualitas sumber daya manusia yang sangat diperlukan di era sekarang ini tentu tidak datang dengan waktu yang cepat namun juga merupakan proses yang panjang didalamnya dengan membutuhkan program pendidikan yang telah dipersiapkan serta pengembangankualitas sumber daya manusia yang dapat disesuaikan dengan transformasi sosial dengan cepat pada saat ini. Dengan begitu sangat perlu peranan sumber daya manusia yang kompeten yang telah memiliki pengetahuan serta memiliki keterampilan sehingga nantinya dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi didalam suatu lingkungan.

Dengan begitu manajemen sumber daya manusia harus dapat terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta dalam pengendalian organisasi yang nantinya berkaitan dengan alokasi serta pengembangan sumber daya manusia. Sehingga bisa merubah sistem kerja yang responsive berubah menjadi proaktif, dan kemudian struktur yang dulunya fungsional berubah menjadi struktur yang lebih fleksibel dalam melaksanakan kebijakan strategis.

Kajian teori merupakan serangkaian teori yang relevan serta dapat untuk memperjelaskan tentang variabel yang diteliti, serta untuk memberikan jawaban sementara terhadap penyusunan instrumen dalam sebuah penelitian.

1. Manajemen

Manajemen merupakan (Fitri, 2021) sebuah proses dalam kegiatan usaha untuk dapat mencapai tujuan tertentu melalui dengan kerjasama terhadap orang lain. Manajemen adalah suatu proses sosial yang telah direncanakan dalam menjamin partisipasi serta keterlibatan antar sejumlah orang untuk mencapai sasaran serta tujuan yang telah diinginkan dan ditetapkan secara efektif.

Manajemen merupakan suatu ilmu seni yang mengatur sebuah proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif yang didukung oleh berbagai sumber lainnya dalam sebuah organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mudah. Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang telah terdiri dari berbagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan serta pengendalian yang telah dilakukan bertujuan untuk dapat menentukan serta mencapai berbagai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya yang terkait dengan manajemen.

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sumber yang memiliki kedudukan yang paling utama daripada sumber-sumber lainnya. Karena sumber daya manusia ini mampu bertahan sebab memiliki kompetensi manajerial, yakni kemampuan dalam merumuskan visi serta strategi dan memiliki kemampuan dalam memperoleh serta menggerakkan sumber daya yang lainnya yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan mampu menerapkan strategi perubahan.

Dengan begitu unsur dari sumber daya manusia adalah satu-satunya unsur yang termasuk kedalam organisasi yang memiliki dinamika dalam berkembang ketika mendapatkan ilmu serta pengembangan

lingkungannya. Sumber daya yang (Cordier, 2019) berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Sumber daya manusia adalah investasi yang sangat berharga terhadap sebuah organisasi yang harus dijaga dan juga dilindungi. Karena setiap organisasi harus mampu mempersiapkan program yang berisi serangkaian kegiatan yang tentu nantinya akan dapat meningkatkan kemampuan serta profesionalisme agar organisasi nantinya mampu bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi yang diinginkan. Dalam mencapai produktivitas yang maksimal, maka organisasi harus bisa menjamin disiplin terhadap tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi dengan memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang terpadu dari daya pikir serta fisik yang telah dimiliki setiap individu. Dimana daya fisik merupakan suatu kekuatan serta ketahanan setiap individu dalam melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang telah diembannya. Maka dengan begitu sumber daya manusia didalam bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya, sumber daya manusia dituntut mengaktualisasikan kemampuannya baik daya pikir maupun daya fisik secara terintegrasi.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah pengakuan betapa pentingnya suatu tenaga kerja organisasi, dan penggunaan dalam berbagai fungsi serta kegiatan dalam memastikan bahwa sumber daya manusia telah digunakan dengan cara yang efektif serta jujur bagi kepentingan setiap orang, organisasi maupun juga masyarakat (Sinambela, 2021).

Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan kepada manajemen manusia. Dimana pendekatan terhadap manajemen manusia. Bahwa pendekatan terhadap manajemen manusia ini telah didasarkan kepada nilai manusia yang berhubungan dengan organisasi. Manusia adalah sumber daya yang paling utama terhadap organisasi. Dan juga efektivitas organisasi juga sangat ditentukan terhadap manajemen manusia itu sendiri. Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, tetapi telah berkembang lebih jauh meliputi sikap mental, moral dan etika para pelaku organisasi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (Taufiqurrahman, 2019) dilaksanakan dalam rangka upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud merupakan upaya-upaya manajerial apa saja yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya yang ada sesuai dengan porsinya dan dilaksanakan seoptimal mungkin. Salah satu indikator peningkatan mutu pendidikan adalah meningkatkan kinerja sumber daya yang ada secara optimal dan sesuai dengan tujuan pendidikan tersebut.

4. Kualitas Pendidikan

Mutu pendidikan (Nanang Kurniawan, 2019) merupakan kualitas seorang pendidik baik itu dalam pemahaman maupun kemampuan terhadap interaksi dalam proses belajar mengajar yang indikatornya bisa dilihat dari hasil prestasi belajar peserta didik, bisa itu hasil prestasi dalam menempuh ujian semester maupun prestasi dalam menempuh ujian akhir (Hasibuan et al., 2022). Maka pengertian mutu disini mengandung makna tingkat keunggulan suatu produk bisa berupa barang maupun jasa, baik yang

bisa dipegang ataupun tidak bisa dipegang. Jadi kalau pengertian mutu dalam pendidikan adalah keberhasilan yang diraih dalam proses pendidikan.

Mutu pendidikan merupakan suatu kemampuan lembaga dalam bidang pendidikan yang mendayagunakan berbagai sumber pendidikan (Aisyi & Rohman, 2022) berguna untuk meningkatkan kemampuan belajar dengan cara semaksimal mungkin sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Mutu berkaitan (Septiyani et al., 2021) dengan baik buruknya suatu benda, kadar atau derajat. Mutu pendidikan yang diinginkan tidak terjadi begitu saja, tetapi mutu perlu direncanakan. Perencanaan yang matang merupakan salah satu bagian dalam upaya meningkatkan mutu

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode yakni metode kualitatif. Maksud dari metode kualitatif adalah suatu metode dengan penelitian yang berlandaskan terhadap positivism (Sugiyono, 2013). Dan teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan cara gabungan, dan juga analisis yang tepat terdapat didalamnya adalah data yang bersifat kualitatif yang hasil penelitiannya ini lebih menekankan terhadap makna dibandingkan generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Melayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dalam suatu perusahaan, karyawan serta masyarakat. Apabila kita kaitkan dengan pendidikan, justru manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang bertujuan untuk dapat membantu terwujudnya pendidikan, pendidik dan masyarakat (Rohman et al., 2022).

Menurut Nawawi manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dalam pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja yang secara manusiawi, sehingga potensi fisik maupun psikis yang dimiliki setiap individu maksimal bagi pencapaian organisasi (Susan, 2019).

Sumber daya manusia (Septiyani et al., 2021) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam pengertian sumber daya manusia, yang diliput bukanlah terbatas kepada tenaga ahli, tenaga pendidikan ataupun tenaga yang berpengalaman saja tetapi semua tenaga kerja yang digunakan perusahaan untuk mewujudkan tujuan-tujuann yang hendak dicapai.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan (Nanang Kurniawan, 2019) suatu tugas dalam manajemen sumber daya manusia dalam mengelola manusia itu semaksimal mungkin, agar nantinya dapat diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia ini adalah bagian dari manajemen yang telah memfokuskan diri dari sumber daya manusia. Ada beberapa fungsi dari manajemen sumber daya manusia diantara sebagai berikut:

Fungsi Manajerial

Dimana dalam fungsi manajerial ini terdapat didalamnya sebagai berikut:

1. perencanaan

2. pengorganisasian
3. pengarahan
4. pengendalian

Fungsi Operasional

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia, karena dengan adanya perencanaan maka kegiatan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia lebih terarah.

2. Pengadaan Tenaga Kerja atau pengadaan sumber daya manusia (recruitment).

Jika dilihat dari fungsi rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia, oleh sebab itu system rekrutmen yang tercangkup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

3. Seleksi

Proses seleksi adalah serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses ini termasuk pemanduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting, karena memulai proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

4. Penempatan

Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajer sumber daya manusia untuk menentukan posisi jabatan, lokasi kerja seorang karyawan untuk melakukan tugas pekerjaannya didalam organisasi. Kemudian dilakukan sosialisasi yaitu proses pemahaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang baru. Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan dapat menguntungkan bagi organisasi dan juga menguntungkan pada diri sendiri.

5. Penampilan Kerja

Penampilan kerja yang standar adalah penampilan kerja yang memenuhi standar buku penetapan kualifikasi guru yang telah dibuat oleh sekolah. Penampilan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya didalam organisasi pendidikan. Penampilan kerja karyawan harus berhubungan dengan kecakapan atau kompetensi profesionalitas atas pekerjaan yang dijalankannya sesuai arah organisasi.

6. Pengembangan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting,. Melalui fungsi organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

8. Jaminan keselamatan kerja

Manajemen ini bertujuan untuk mencapai suatu tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan sebagai pekerjaan itu sendiri. Salah satunya bidang manajemen personalia yang semakin penting adalah jaminan keselamatan karyawan. Sebuah perusahaan memperhatikan hal ini untuk memberikan kondisi kerja yang efektif.

9. Pengembangan karier

Pengembangan karier karyawan adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan.

10. Pelayanan berkelanjutan atau Pensiun

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Pelaksanaan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia sebenarnya bukan hanya menciptakan sumber daya manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi juga menciptakan suatu kondisi yang lebih baik guna meningkatkan potensi dan motivasi sumber daya manusia dalam berkarya. Pelaksanaan job analysis, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, penempatan dan pembinaan karier serta pendidikan dan pelatihan yang baik dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia untuk berkarya, karena telah mendapatkan bekal pengetahuan, keterampilan, dan ditempatkan pada kedudukan yang tepat.

Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu

Manajemen merupakan (Taufiqurrahman, 2019) suatu proses, pelaksanaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu yang diselenggarakan serta diawasi. Manajemen pendidikan ini lebih memfokuskan tujuan terhadap upaya manajerial yang meliputi planning, organizing, actuating dan controlling. Manajemen mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dan dalam mencapai tujuan tersebut maka diadakanlah berbagai tindakan yang telah ditetapkan pada sebelumnya. Tindakan-tindakan yang telah ditetapkan tersebut berupa tentang pengetahuan apa yang nantinya akan dilakukan, menetapkan cara bagaimana untuk melakukannya, serta memahami bagaimana mengukur keefektifitasan dari usaha-usaha yang telah diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan suatu potensi untuk menggunakan pikiran serta karya yang telah dimiliki dan digunakan dengan semaksimal mungkin demi keberhasilan suatu individu maupun kelompok organisasi setelah potensi tersebut dikembangkan. Sumber daya manusia inilah sebagai pengalaman belajar yang telah diorganisir dalam waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemungkinan dalam memperbaiki pertumbuhan kinerja. Dalam istilah peningkatan mutu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia terkandung arti ukuran baik untuk suatu benda, kadar, taraf atau derajat, untuk pendidikan adalah derajat kecerdasan, kualitas, meningkatkan pendidikan (Riniwati, 2016).

Manajemen sumber daya terhadap peningkatan mutu adalah suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang berusaha memaksimalkan daya saing dengan melalui penyempurnaan secara terus-menerus dalam meningkatkan sebuah kualitas pendidikan secara totalitas.

Peningkatan sumber daya terhadap peningkatan mutu dan profesionalisme tenaga pendidik juga dijadikan sebagai prioritas utama dalam pembangunan sebuah pendidikan, karena tenaga pendidik merupakan salah satu pokok yang penting dalam sebuah sistem pendidikan, bahkan juga beberapa komponen yang lain tidak akan berarti apabila pendidik dalam proses pembelajaran tidak mampu

berinteraksi dengan peserta didik secara baik dan dengan 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 (UUD, n.d.):

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. 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.

Wardiman Djoyonegoro dalam Mulyasa (2004) mengemukakan bahwa sedikitnya terdapat tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama dalam peningkatan prestasi siswa di madrasah aliyah, yakni:

1. Sarana dan prasarana yang modern,
2. Buku yang berkualitas,
3. Guru/tenaga kependidikan yang profesional.

Wahjosumidjo mengemukakan bahwa keberhasilan kepemimpinan berkaitan erat dengan peningkatan prestasi siswa dan tingkat kepedulian serta keterlibatan seorang pemimpin terhadap kedua orientasi (Tahir, 2017);

1. Apa yang telah dicapai oleh organisasi (*organizational achievement*) yang meliputi produksi, pendanaan, kemampuan adaptasi dengan program-program inovatif.
2. Pembinaan terhadap organisasi (*Organizational maintenance*) yang berkaitan dengan kepuasan bawahan dan semangat kerja Perhatian manajemen pada peningkatan sumberdaya manusia suatu produk dalam dasawarsa ini terus meningkat pesat.

Perkembangan dimulai dengan dunia industri kemudian telah dianggap berhasil dalam meningkatkan efisiensi dan penjualan produksi dunia industri tersebut. kemudian keberhasilan itu merambah keseluruhan kegiatan yang menggunakan manajemen dalam meningkatkan kinerja organisasi. Namun dengan begitu dunia pendidikan tidak ketinggalan. Manajemen peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu pola manajerial dalam upaya merespon masyarakat dengan cepat dengan terus-menerus.

Manajemen peningkatan sumber daya manusia ini mengandung dua aspek kajian didalamnya diantaranya sebagai berikut:

1. Kajian dalam dataran konsep suatu pendekatan dalam menjalankan usaha khususnya pada segmen pendidikan yang berupaya memaksimalkan daya saing melalui penyempurnaan secara terus-menerus atas produk, manusia, proses, dan lingkungan organisasi atau lembaga,
2. Kajian mencakup cara penyampaianya, yang mencakup pada sepuluh karakteristik dari manajemen mutu yaitu berfokus pada pelanggan (internal dan eksternal); berobsesi tinggi pada kualitas; menggunakan pendekatan ilmiah; menyempurnakan kualitas secara berkesinambungan; pendidikan dan pelatihan; menerapkan kebebasan yang terkendali; memiliki kesatuan tujuan; serta melibatkan dan memberdayakan pendidik dan peserta didik.

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Dalam dunia pendidikan (Taufiqurrahman, 2019) implementasi manajemen sumber daya manusia memang belum banyak dilakukan, bahkan ada sebagian kalangan yang telah meragukan efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Namun juga ada dari kalangan yang lain yang menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai suatu harapan yang cerah bagi dunia pendidikan.

Menurut Wina Sanjaya (2017) terdapat empat bidang utama didalam prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia diantara yaitu sebagai berikut:

1. Penerapan manajemen SDM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi secara luas untuk mengelola madrasah secara keseluruhan. Penerapan konsep manajemen SDM, khususnya pada madrasah Aliyah dalam meningkatkan fungsi administrasi, dimaksudkan untuk memberi penguatan terhadap manajemen peningkatan mutu yang selama ini telah dilakukan oleh madrasah, seperti manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/M) atau Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MPMBS/M), yang oleh sebagian pakar peningkatan mutu yang selama ini telah dilakukan oleh madrasah, seperti manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/M) atau Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MPMBS/M), yang oleh sebagian pakar manajemen pendidikan menyatakan bahwa dasar dari manajemen ini dikembangkan dari konsep manajemen SDM, yang pada mulanya diterapkan pada dunia bisnis. Fungsi-fungsi Manajemen pada Madrasah merupakan faktor penting dan strategis dalam rangka kemajuan Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan formal yang diharapkan dapat mencapai tujuan institusionalnya yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan dikelola dengan sistem Administrasi dan manajemen pendidikan yang sehat yakni suatu sistem manajemen yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian. Madrasah sebagai wadah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan amanah Allah dan amanah Undang-Undang Dasar 1945 melalui pendidikan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatan pengelolaannya.
2. Mengintegrasikan manajemen SDM dalam kurikulum, fungsi kurikulum dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, kurikulum dapat dipandang sebagai alat untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional, dengan menjabarkannya secara berturut menjadi tujuan nasional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional, pada setiap jenis dan jenjang lembaga pendidikan (Madrasah). Kurikulum dalam peningkatan mutu merupakan program pendidikan yang harus diikuti oleh peserta didik atas bimbingan para pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan serta sebagai pedoman bagi guru dan peserta didik

dalam pelaksanaan proses pembelajaran, agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai. Jenis pengetahuan/keahlian, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan suatu madrasah dapat diketahui melalui kurikulum madrasah tersebut. Kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam suatu sistem pendidikan, karena ia merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan dan sekaligus sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengajaran pada semua jenis dan tingkat pendidikan. Tujuan pendidikan di suatu bangsa ditentukan oleh falsafah dan pandangan hidup bangsa atau negara tersebut. Berbedanya falsafah dan pandangan hidup suatu bangsa atau negara menyebabkan berbeda pula tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan tersebut, dan sekaligus akan berpengaruh pula terhadap kurikulum di lembaga-lembaga pendidikan yang ada dalam negara tersebut.²¹ Begitu pula perubahan politik pemerintahan suatu negara mempengaruhi pula bidang pendidikan, yang sering membawa akibat terjadinya perubahan kurikulum yang berlaku. Oleh karena itu, kurikulum perlu diintegrasikan dengan manajemen SDM guna menyesuaikan dengan berbagai perkembangan yang terjadi.

3. Pentingnya manajemen SDM dalam pengajaran di kelas, guru merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi kepedidikan peserta didik. Misalnya, apabila tingkah laku pendidik atau guru itu baik, maka tingkah laku peserta didik juga mayoritas baik. Demikian pula sebaliknya, jika sikap atau akhlak pendidik kurang baik, maka jelas pula bahwa sikap atau akhlak peserta didiknya akan kurang baik juga. Karena sikap peserta didik mudah meniru segala tingkah dan perbuatan oleh orang yang disenangnya termasuk guru yang merupakan sosok teladan bagi mereka. Kehadiran guru di Madrasah dan masyarakat merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan dalam peningkatan mutu dan layanan. Keterampilan seorang guru di dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran merupakan sesuatu yang erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar yang mendidik di madrasah dan juga lingkungan masyarakat. Guru sebagai pendidik mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran tetapi menjangkau etika dan estetika serta manajemen SDM dalam menghadapi tantangan kehidupan di masyarakat. Guru sebagai pendidik harus selalu cermat dalam menentukan langkah serta tanggap terhadap situasi dan kondisi. Oleh karena itu, kompetensi merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Maka dapat dipahami bahwa kompetensi seorang guru merupakan suatu komponen yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang guru dan sebagai alat untuk memberikan bantuan dan pelayanan terbaik kepada peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.
4. Manajemen SDM untuk mengelola aktifitas evaluasi madrasah. Evaluasi Madrasah merupakan proses yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan formal. Evaluasi dapat menentukan efektivitas kinerja selama ini, evaluasi sering dianggap sebagai salah satu hal yang menentukan bagi pengelolaan madrasah dan menentukan kualitas peserta didik. Karena, melalui kegiatan evaluasi dapat ditentukan orientasi dalam proses pengelolaan selanjutnya. Evaluasi mestinya dipandang sebagai sesuatu yang wajar yakni sebagai suatu bagian integral dari suatu proses kegiatan pembelajaran.

Manajemen sumber daya manusia sebagai peningkatan prestasi atau kualitas merupakan sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan untuk dapat memperoleh nilai atau mutu yang lebih baik lagi bagi manusia, produk serta lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur organisasi yang berada dibawah satu visi.

Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan juga tentunya

efisien kemudian diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas serta daya juang yang tinggi.

SIMPULAN

Sumber daya manusia adalah investasi yang sangat berharga terhadap sebuah organisasi yang harus dijaga dan juga dilindungi. Karena setiap organisasi harus mampu mempersiapkan program yang berisi serangkaian kegiatan yang tentu nantinya akan dapat meningkatkan kemampuan serta profesionalisme agar organisasi nantinya mampu bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi yang diinginkan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan telah dilaksanakan dalam bentuk yang sederhana, walaupun hasil yang didapat belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa langkah dalam manajemen sumber daya manusia yang belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang ada.

Hakikat dari manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kualitas merupakan suatu sistem dengan mengimplementasikan suatu usaha pendidikan yang telah berusaha secara maksimal daya saing dengan melalui penyempurnaan secara terus-menerus untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara totalitas dan semaksimal mungkin.

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu adalah sebuah sistem pendekatan yang berupaya untuk dapat memaksimalkan daya saing dengan melalui berbagai perbaikan secara terus-menerus bertujuan untuk dapat memperoleh nilai atau mutu dengan optimal atas jasa, manusia dengan cara melibatkan keseluruhan unsur yang berada dibawah satu visi yang sama

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyi, R., & Rohman, N. (2022). Persepsi Orang Tua Dan Guru Terhadap Pembelajaran Tatap Muka Dimasa Covid-19 Di Desa Ranub Dong. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 5(1), 81–92. <https://doi.org/10.36768/Abdau.V5i1.249>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Sd Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.35931/Am.V6i1.709>
- Cordier. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析title. 2, 1–19.
- Fitri, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun*. 1–204.
- Hasibuan, A. T., Ananda, F., Mawaddah, M., Putri, R. M., & Siregar, S. R. A. (2022). Kreativitas Guru Menggunakan Metode Pembelajaran Pkn Di Sdn 010 Hutapuli. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9946–9956.
- Hasibuan, A. T., & Rahmawati, E. (2022). Pendidikan Islam Informal Dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perkembangan Masyarakat: Studi Evaluasi Teoretis. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 15(1), 24–37.
- Hasibuan, A. T., Simangunsong, N., Rahmawati, E., & Rahmaini, R. (2020). Humanization Of Education In The Challenges And Opportunities Of The Disruption Era At Nahdlatul Ulama Elementary School. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru Mi*, 7(2), 264–279.
- Isma, C. N., Rohman, N., & Istiningsih, I. (2022). Pengaruh Penggunaan Smartphone Terhadap Minat Baca Siswa Kelas 4 Di Min 13 Nagan Raya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 7932–7940.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi / E. Mulyasa*

- Nanang Kurniawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*.
- No, P. P. (N.D.). *Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm*. Universitas Brawijaya Press.
- Rohman, N. (2021). Analisis Teori Behaviorisme (Thorndike) Pada Pelajaran Matematika Dan Bahasa Indonesia Sdn Upt Xvii Mukti Jaya Aceh Singkil. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 4(2), 223–236.
- Rohman, N., Istiningsih, I., & Hasibuan, A. T. (2022). Analisis Kesiapan Mengajar Mahasiswa Prodi Pgmi Melalui Program Pengayaan Keterampilan Mengajar. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 790–798.
- Sanjaya, W. M.Pd, P. D. W. S. (2017). *Paradigma Baru Mengajar*. Kencana.
- Septiyani, L., Fatimah, S., & Sabila, S. N. (2021). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Di Sd Negeri 4 Cipeujeuh Wetan. *Prosiding Dan Web Seminar (Webinar)“Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0,”* 506–510.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudarsana, I. K. (2016). Peningkatan Mutu Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upayapembangunan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(1), 1–14.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Supriadi, H. (2017). Peranan Pendidikan Dalam Pengembangan Diri Terhadap Tantangan Era Globalisasi. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(2).
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2), 11.
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.24252/Ip.V6i1.3578>
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203. <https://doi.org/10.29300/Attalim.V18i1.1950>