

Efektifitas Manajemen SDM dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Eman Sulaeman

STAI PUI Majalengka

a.febrina@gmail.com

Abstract

Schools are social institutions that cannot be separated from their surrounding communities, and likewise, communities cannot be separated from schools, as both have mutual interests. Schools, as formal institutions, are entrusted with the responsibility of educating, training, and guiding the nation's children (i.e., members of the community), while the community acts as a stakeholder or user of educational services. This study aims to analyze the effectiveness of human resource management in improving the quality of education at MA Putri PUI Majalengka. The research employs a qualitative descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The findings indicate that MA Putri PUI Majalengka implements two key management functions in managing its human resources: planning and implementation. Human resource management includes planning for the needs and development of both teaching and non-teaching staff; and organizing training programs to enhance the capacity of teachers and staff. The implementation phase involves the school committee, teachers, and staff working together to carry out the planned activities. Effective human resource management contributes significantly to improving the quality of education at MA Putri PUI Majalengka.

Keywords: *Management, Human Resources, School Quality.*

Abstrak

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan masyarakatnya, sebaliknya masyarakatpun tidak dapat dipisahkan dari sekolah. Karena keduanya sama-sama memiliki kepentingan. Sekolah sebagai lembaga formal yang disertai amanat untuk mendidik, melatih dan membimbing anak bangsa (masyarakat) sementara masyarakat adalah stakeholder atau pengguna jasa pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Sekolah di MA Putri PUI Majalengka. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MA Putri PUI Majalengka menerapkan dua fungsi

manajemen dalam mengelola SDM-nya, yaitu fungsi perencanaan dan pelaksanaan. Pengelolaan SDM terdiri dari merencanakan kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan. Pelaksanaan SDM melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan untuk merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Manajemen SDM secara efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan di MA Putri PUI Majalengka.

Kata Kunci : Manajemen, SDM, Mutu Sekolah.

Pendahuluan

Pendidikan tidak hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga tanggung jawab orang tua dan masyarakat, karena pendidikan dari, oleh dan untuk masyarakat. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 16 dinyatakan bahwa "Pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, budaya, aspirasi dan potensi masyarakat sebagai perwujudan pendidikan dari, oleh dan untuk masyarakat".

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena SDM yang bermutu dapat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan SDM menjadi hal yang utama untuk dilakukan agar SDM dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini Sumber Daya Manusia terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di MA Putri PUI Majalengka. Sebagaimana tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3; "Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Peran pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolak ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari tingkat keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu bangsa, semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Realitas sistem pendidikan di Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, maupun kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Pemerintah selalu berusaha untuk memajukan pendidikannya agar dapat bersaing dalam skala global melalui peningkatan kualitas SDM.

Peningkatan kualitas SDM tentu memerlukan proses manajemen yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas memerlukan manajemen yang baik agar menghasilkan SDM yang kompeten, yang memiliki pengetahuan

(*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi jika terjadi perubahan di lingkungan kerja.

Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak (Anatan dan Ellitan, 2007: 123). SDM dituntut untuk mengelola karir sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi. Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen SDM.

Di saat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens (tidak menentu) dengan bersikap proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya (Anatan dan Ellitan, 2007: 124).

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. SDM diharapkan dapat mengubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Eka Nuraini Rachmawati, 2004: 6).

Berdasarkan *grand tour* yang peneliti lakukan di MA Putri PUI Majalengka, tentang efektivitas manajemen sumber daya dalam peningkatan mutu sekolah, pengelolaan SDM sudah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan banyak kendala yakni masih kurangnya ruang belajar khusus, dan beberapa guru yang merangkap beberapa jabatan selain mengajar. Artikel ini merupakan ringkasan dari tugas akhir yang peneliti lakukan di MA Putri PUI Majalengka, bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik

pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif merupakan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tulisan atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2013:3). Penggunaan metode penelitian kualitatif diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di MA Putri PUI Majalengka.

Hasil dan Pembahasan

Pengertian mutu memiliki variasi sebagaimana didefinisikan oleh masing-masing orang atau pihak. Produsen dan konsumen akan memiliki definisi berbeda mengenai mutu dari suatu barang atau jasa. Perbedaan ini mengacu pada orientasi masing-masing pihak mengenai barang dan jasa yang menjadi objeknya. Namun ada satu kata yang menjadi benang merah dalam konsep mutu baik konsumen maupun produsen yaitu kepuasan. Barang atau jasa dikatakan bermutu adalah yang dapat memberikan kepuasan dan memenuhi tuntutan pelanggan. Namun pada umumnya, mutu memiliki elemen-elemen sebagai berikut: *Pertama*: meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan, *kedua*: mencakup produk, jasa, manusia dan lingkungan, *ketiga*: merupakan kondisi yang selalu berubah (Azumardi, 1999).

Komponen-komponen mutu merupakan bagian-bagian yang harus ada dalam upaya mewujudkan mutu. Bagian-bagian ini merupakan pendukung dan menjadi prasyarat dimilikinya mutu, beberapa komponen mutu yang dimaksud adalah:

1. Kemanajeraan yang berorientasi pada mutu. Manajer harus mengarahkan upaya pencapaian tujuan secara terpadu dengan memberikan, menggunakan alat dan bahan yang komunikatif, menggunakan data, dan mengidentifikasi orang-orang (SDM).
2. Pendidikan dan pelatihan. Perwujudan mutu dalam hal ini didasarkan pada keterampilan setiap tenaga pendidik dan kependidikan dalam merencanakan, mengorganisasikan, membuat, mengevaluasi dan mengembangkan jasa sebagai tuntutan pelanggan. Pemahaman dan keterampilan setiap tenaga pendidik dan kependidikan menjadi kunci untuk mewujudkan hal itu melalui aplikasi pemahaman dan kemampuannya.
3. Struktur pendukung. Seorang manajer akan memerlukan dukungan untuk melakukan perubahan yang dianggap perlu dalam melaksanakan strategi pencapaian mutu. Dukungan semacam ini mungkin diperoleh dari luar melalui konsultan atau tim mutu, akan tetapi akan lebih baik bila diperoleh dari dalam organisasi itu sendiri. Tenaga

kependidikan (staf) pendukung yang kecil dapat membantu manajer untuk mengartikan konsep mengenai mutu, membantu melalui network, dan membantu sebagai narasumber mengenai topik-topik yang berhubungan dengan mutu.

4. Komunikasi. Dalam suatu organisasi yang berorientasi pada mutu perlu ditempuh dengan cara yang bervariasi agar pesan yang dikomunikasikan dapat disampaikan secara efektif, manajer dapat berkomunikasi kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan mengenai suatu komitmen yang sungguh-sungguh untuk melakukan perubahan dalam usaha peningkatan mutu. Secara ideal manajer harus bertemu secara pribadi dengan para staf, para guru untuk menyampaikan informasi, memberikan pengarahan, dan menjawab berbagai pertanyaan-pertanyaan. Namun demikian, jika tenaga pendidikan dan kependidikan jumlahnya sangat banyak, maka penyampaian mengenai komitmen organisasi terhadap mutu harus disampaikan secara-terus menerus dan konsisten.
5. Ganjaran dan pengakuan. Guru, staf yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip mutu dalam proses mutu harus diakui dan diberi ganjaran sebagaimana kemampuan organisasi, sehingga mereka sebagai anggota organisasi akan mengetahui apa yang diharapkan.
6. Pengukuran. Penggunaan data hasil pengukuran (evaluasi) menjadi sangat penting di dalam menetapkan proses manajemen mutu. Hasil pengukuran informasi umpan balik bagi manajer mengenai kondisi riil bagaimana gambaran proses mutu yang ada di dalam organisasi. Bahkan hasil evaluasi ini harus menjadi dasar untuk mengambil keputusan bagi manajer. Pendapat-pendapat umum mengenai mutu organisasi harus diganti dengan fakta dan data. Setiap orang dalam organisasi dan terkait dengan organisasi harus diberitahu bahwa yang penting 'bukan' yang dipikirkan akan tetapi yang diketahuinya berdasarkan fakta dan data. Dalam menentukan dan memilih data kepuasan pelanggan eksternal harus diukur secara konsisten untuk mengetahui berapa jauh kebutuhan benar-benar dipenuhi (Syafarudin, 2022).

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. SDM diharapkan dapat mengubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Eka Nuraini Rachmawati, 2004: 6).

Berdasarkan teori terkait manajemen dan mutu sekolah tersebut, berikut uraian pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di MA Putri PUI Majalengka.

1. Perencanaan SDM di MA Putri PUI Majalengka

Perencanaan SDM adalah hal yang penting dan mendasar di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar kebutuhan SDM dapat dipenuhi. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja juga didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan tujuan organisasi. Perencanaan SDM adalah suatu proses analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan pengembangan sebuah program untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di MA Putri PUI Majalengka dilaksanakan melalui beberapa tahapan kegiatan, meliputi analisis kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan; dan analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala. Perencanaan tersebut bertujuan agar MA Putri PUI Majalengka memperoleh SDM yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. Untuk itu, SLB Muaro Jambi juga melakukan perencanaan SDM berkaitan langsung dengan tujuan yang hendak dicapai sekolah sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan, karena pada dasarnya sasaran sekolah adalah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Pelaksanaan SDM di MA Putri PUI Majalengka

Pelaksanaan SDM di berbagai kegiatan bertujuan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Proses pelaksanaan yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Syafaruddin dan Nurmawati, 2011: 66).

Teknik pelaksanaan SDM di MA Putri PUI Majalengka melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan. Kepala sekolah bersama guru dan staf/karyawan melaksanakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah. Pelibatan guru dan staf/karyawan dalam pelaksanaan program kegiatan

bertujuan untuk memperoleh kesesuaian antara program yang telah ditentukan dengan kegiatan dan tujuan manajemen SDM yang akan dicapai sebagai bentuk upaya meningkatkan mutu sekolah.

Dalam pelaksanaan manajemen SDM, MA Putri PUI Majalengka juga mengalami beberapa kendala, di antaranya 1) kurangnya fasilitas ruang belajar khusus untuk pengembangan diri; 2) kurangnya tenaga kependidikan, sehingga beberapa guru memiliki tugas tambahan. Kendala-kendala tersebut perlu diperbaiki agar tidak mengurangi kualitas sekolah. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan mengupayakan beberapa hal, yaitu a) melengkapi sarana dan prasana sekolah; b) melakukan pembinaan dan pelatihan kepada guru dan staf/karyawan sesuai dengan bidang dan kebutuhannya.

Simpulan

Manajemen sumber daya manusia cukup efektif dalam meningkatkan mutu MA Putri PUI Majalengka. Perencanaan SDM meliputi kegiatan meliputi analisis kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan; dan analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala. Pelaksanaan SDM melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan sesuai dengan kegiatan yang telah direncanakan. Kegiatan manajemen SDM di MA Putri PUI Majalengka diarahkan untuk meningkatkan mutu sekolah.

Referensi

- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Azra, Azumardi. 1999. *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Lexy j. Moleong. 2005. *Metodelogi peneltian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model dan Aplikasi*.

Jakarta: Grasindo.

Rachmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.

Ridwan, Abdullah Sani, dkk. 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Syafaruddin, dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.