

## Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet

*Chusnul Chotimah<sup>1)</sup>, Khoirun Nisa<sup>2)</sup>,*

*<sup>1),2)</sup>Fakultas Agama Islam, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah  
Jl. Garuda No. 09 Tambakberas Jombang  
Email : chusnulchotimah@unwaha.ac.id*

**Abstrak .** *Banyaknya sekolah-sekolah yang berdiri tetap belum dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu pendidikan nasional. Perubahan manajemen sumber daya manusia di sekolah harus dilakukan melalui regrouping sekolah agar terjadi peningkatan mutu sekolah. Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil penelitian ini ialah : (1) Perencanaan SDM disusun secara sistematis berdasarkan kemandirian sekolah, (2) Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian sistem kerja, program kerja dan pengembangan SDM, (3) Pelatihan dan pengembangan karier memberikan dampak positif, baik untuk sekolah maupun personel sekolah, (4) Kompensasi dilakukan dengan memperhatikan pola kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, (5) Penilaian kinerja dilakukan dengan menggunakan dua aspek, yakni penilaian kinerja guru dan penilaian kinerja sekolah. Simpulan dari penelitian ini ialah manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di MA AMANATUL UMMAH PACET kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik. Saran terkait dengan hasil penelitian ini ialah kepala sekolah hendaknya menggunakan supervisi akademik sehingga dapat melakukan pengawasan kebijakan regrouping dalam aspek penilaian kinerja guru.*

*Katakunci:* manajemen, sumberdaya manusia, mutu pendidikan.

### 1. Pendahuluan

Sekolah merupakan sebuah lembaga penentu dalam memajukan dan mengembangkan pendidikan, sekolah sebagai pelaksana dari semua program pendidikan yang direncanakan dari tingkat pusat sampai ke tingkat operasional di sekolah. Maju mundurnya pendidikan sangat ditentukan oleh pelaksanaan yang ada di tangan para pendidik di sekolah. Oleh karena itu, unsur pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah harus mendapat pengelolaan dan pengembangan secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya-upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dengan dibuatnya berbagai kebijakan yang berkaitan dengan unsur ketenagaan di sekolah, terkait dengan sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Manusia memilih teknologi, manusia yang mencari modal, manusia yang menggunakan dan memeliharanya, di samping manusia dapat menjadi salah satu sumber keunggulan bersaing yang langgeng. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi menjadi suatu hal yang sangat penting.

Manusialah yang menjadi penggerak elemen pendidikan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, maka peningkatan mutu pendidikan sulit untuk dicapai. Sehingga peranan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan sangat diperlukan. Manajemen madrasah adalah suatu tindakan yang dilakukan sendiri atau dengan orang lain beserta keterampilannya secara optimal dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan madrasah secara maksimal sesuai perannya masing-masing, sehingga tercipta madrasah yang efektif, efisien dan produktif. Menurut Sondang P. Siagian, Fungsi Manajemen meliputi: *Planning, Organizing, Motivating, Controlling dan Evaluating.*

Madrasah merupakan hasil pembaruan lembaga tradisional yang memiliki manajemen lebih baik. Sayangnya madrasah mengalami perjalanan yang berliku. Madrasah masih sering dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Selama ini madrasah dianggap sebagai lembaga pendidikan Islam yang

mutunya lebih rendah dari pada mutu lembaga pendidikan lainnya, terutama sekolah umum. Salah satu madrasah yang telah menerapkan manajemen pendidikan dengan baik adalah Madrasah Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. Madrasah Bertaraf Internasional (MBI) Amanatul Ummah sebagai salah satu program khusus dari Madrasah Aliyah Unggulan Amanatul Ummah yang terakreditasi "A", selalu lulus 100% dalam UN dan hampir seluruhnya (98%) melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri dan banyak yang mendapatkan beasiswa baik di dalam Negeri.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan, menelaah dan menganalisis penyusunan program pendidikan dalam memberikan kualitas pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan di laksanakan sesuai program pembelajaran serta peserta didik agar mampu mengevaluasi hasil belajar sesuai dengan program pembelajaran yang sudah dirancang oleh guru. MBI Amanatul Ummah merupakan salah satu madrasah yang memiliki keunikan tersendiri dalam telah mencapai prestasi yang luar biasa dan peserta didik mudah dalam melanjutkan ke perguruan tinggi dalam negeri dan perguruan tinggi luar negeri dalam jaminan kyai, atas dasar itulah peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berkaitan kurikulum yang dipadukan. Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan penelitian studi kasus pada kegiatan manajemen di MBI Amanatul Ummah Pacet.

## **2. Pembahasan**

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Meningkatnya peran manajemen sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif sangat bergantung pada inovasi. Inovasi sendiri dipengaruhi oleh faktor motivasi dan moral kerja karyawan. Sikap karyawan merupakan hasil pembentukan kebijakan dan praktik lingkungan manajemen sehingga peran utama spesialis sumber daya manusia adalah membantu organisasi dalam memenuhi visi, misi, tujuan dan strategi organisasi.

Manajemen Sumber Daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektifitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini. Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas suatu pendidikan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, di suatu lembaga pendidikan dapat menjadikan kemajuan di lembaga tersebut. Karena fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu, sebagai perencana, pengorganisasi, pelaksana, pemelihara, pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Apa yang telah dihasilkan sumber daya manusia dapat menjadi tolok ukur keberhasilan pendidikan. Misalnya sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan telah menjalankan tugasnya dengan baik, yaitu kepala sekolah sebagai manajer di sekolah, guru mendidik dan mengajar, karyawan melaksanakan tugasnya dengan baik, penjaga sekolah menjaga keamanan sekolah, dan semua siswa melaksanakan kewajibannya.

### **Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan, karena mutu pendidikan merupakan suatu tolok ukur sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Sekolah dikatakan bermutu, jika mampu bersaing dengan sekolah yang lain. Bahkan suatu negara dapat dikatakan maju, jika mutu pendidikannya pun maju. Ketika rakyat di suatu negara, sadar akan pentingnya pendidikan, maka mereka akan berlomba-lomba untuk mencari ilmu pengetahuan yang lebih banyak, sehingga dapat menciptakan suatu karya-karya baru yang berkualitas. Sebaliknya jika mutu pendidikan suatu bangsa rendah, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut merupakan negara yang kurang maju. salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan meningkatkan mutu pembelajaran. Peningkatan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar, dapat dicapai melalui

pengembangan/pembinaan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik, mustahil sekolah akan berjalan dengan baik

Selain itu juga diperlukan peningkatan pengelola sarana fisik dan waktu belajar untuk para siswa. Namun, tenaga pendidik merupakan faktor utama yang harus dikembangkan, untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Sehingga kualitas tenaga pendidik/guru juga harus ditingkatkan ketika melaksanakan proses belajar mengajar. Antara lain: seorang guru harus menguasai pengelolaan kelas, mampu mengembangkan teknik pengelolaan kelas. Seorang guru juga harus mampu menggunakan metode pembelajaran yang efektif untuk diterapkan dalam proses belajar mengajar. Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh seorang pendidik, untuk meningkatkan profesionalitas dalam mengajar, dapat dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan-pelatihan. Atau dengan wadah yang sudah disiapkan oleh setiap gugus sekolah. Banyak wadah yang dapat digunakan sebagai tempat seorang pendidik untuk bertukar wawasan dalam mengembangkan metode pembelajaran yang tepat digunakan. Perbedaan metode pembelajaran yang digunakan antara guru yang satu dengan yang lainnya, dapat memberikan ilmu baru bagi masing-masing guru, sehingga mampu membuka wawasan baru bagi guru-guru apalagi untuk guru pemula. Melalui sarana tersebut diharapkan mutu pendidikan dapat dikembangkan secara optimal oleh masing-masing pendidik.

### **3. Simpulan**

Simpulan dari hasil penelitian ini meliputi:

- a. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan, sangatlah besar. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, terarah dan terprogram, maka hal itu sulit untuk dicapai.
- b. Mutu pendidikan dapat ditingkatkan dengan cara pengembangan sumber daya manusia yang ada. Salah satunya dengan mengembangkan tenaga kependidikan yang ada.
- c. Tenaga kependidikan dapat dikembangkan melalui beberapa cara, yaitu dengan pembinaan profesional guru, melalui gugus sekolah. Di setiap gugus sekolah mempunyai wadah sebagai pusat kegiatan guru, yaitu : adanya forum KKG (Kelompok Kerja Guru), KKKS (Kelompok kerja kepala sekolah).

### **Ucapan Terima Kasih**

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada anggota peneliti, pihak MBI Amanatul Ummah Pacet, LPPM Unwaha, dan DRPM Kemenristekdikti yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan penelitian ini. Selain itu, kami sampaikan kepada seluruh pihak yang sudah membantu menyelesaikan kegiatan penelitian ini.

### Daftar Pustaka

- [1]. Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2]. Hamalik, Oemar. 2013. *Dasar-Dasar Ahmadi*, Abu. 1986. *Metodek Khusus Pendidikan Agama (MKPA)*. Bandung: Arunco.
- [3]. Abin, Syamsuddin, Makmun. 2000. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [4]. Dimayati & Mojiono. 1998. *Belajar & Pembelajaran*. Jakarta : PT. Reneka Cipta.
- [5]. Djamaluddin & Abdullah Ali. 1997. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- [6]. DEPAG, RI. 1999. *Al-Qur'an/Terjemahan*. Semarang: PT. Toha Putra.
- [7]. J.J Hasibun & Mojiono. 1996. *Proses Belajar Mengaja*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [8]. M. Ngalm, Purwanto. 1997. *Ilmu Pendidikan Teoritis & Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [9]. Nana, Sudjana. 1983. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Penerbit Baru.
- [10]. Nur, Unbiyati. 1997. *Ilmu Pendidikan Islam 2*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- [11]. Oemar Malik. 1991. *Strategi Belajar Mengajar Berdasarkan CBSA*. Bandung: PT. Sinar Baru.
- [12]. \_\_\_\_\_. 2001. *Kurikulum & Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13]. *Pedoman Pendidikan UIN Malang 2004-2006*. Malang: UIN Malang.
- [14]. Ramayulis. 1992. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Kalam Mulia
- [15]. Sardiman. 1970. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta PT. Rajawali.
- [16]. Suparno, dkk. 1985. *Dimensi-Dimensi Mengajar*. Bandung: PT. Sinar Baru.
- [17]. Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmia.
- [18]. Yunus, Namsa. 2000, *Methodologi Pengajaran Agama Islam*. Ternate: PT. Pustaka Firdaus.