

## **PENINGKATKAN MUTU SEKOLAH MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**

Elsa Wahyuni<sup>1</sup>, Dina Erina<sup>2</sup>, Nurhizrah Gistuati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Studi Pendidikan Dasar, Universitas Negeri Padang

elsa.w2901@gmail.com<sup>1</sup>, dinaerina06@gmail.com<sup>2</sup>, gistuatinurhizrah@gmail.com<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*The success of a particular strategy is closely related to the quality of the people implementing that strategy. School/madrasah staff members also pay attention to these standards. The institution will progress and have good quality and vice versa, if the school/madrasah administrators are qualified. Therefore, this article describes the management of human resource development and human resource management, this research uses literature. The main focus of this is how schools can improve human resources in each school to improve education standards and the quality of education as a whole.*

*Keywords: optimization, management, human resources, school quality*

### **ABSTRAK**

*Keberhasilan suatu strategi tertentu berkaitan erat dengan kualitas orang-orang yang menjalankan strategi tersebut. Anggota staf sekolah/madrasah juga memperhatikan standar tersebut. Lembaga tersebut akan mengalami kemajuan dan memiliki mutu yang baik begitupula jika sebaliknya, ketika para pengelola sekolah/madrasah berkualitas. Oleh karena itu, artikel ini menjelaskan tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini menggunakan studi pustaka. Fokus utama dari hal ini adalah bagaimana sekolah dapat meningkatkan SDM di setiap sekolah guna meningkatkan standar pendidikan dan mutu pendidikan secara keseluruhan.*

*Kata kunci: optimalisasi, manajemen, sumber daya manusia, mutu sekolah*

#### **A. Pendahuluan**

Sekolah adalah sebuah lembaga yang didedikasikan untuk memajukan pendidikan; sebagai puncak dari setiap program pendidikan yang dilaksanakan dari pagi hingga sore hari di sekolah. Perkembangan Pendidikan yakni naik turunnya mutunya sangat ditentukan oleh sumberdaya manusia yakni para

pendidik di sekolah yang menjalankan perannya. Oleh karena itu, sangat penting untuk secara efektif mengelola dan mengembangkan pendidikan yang ada di sekolah secara optimal. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan standar mutu pendidikan melalui penerapan berbagai kebijakan yang berkaitan

dengan ketenagakerjaan dan sumber daya manusianya.

Berbeda dengan elemen organisasi lainnya seperti uang, teknologi, dan alat tukar lainnya, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian utama karena sudah menjadi sifat manusia untuk mengendalikan lainnya. Umat manusia dapat menjadi satu-satunya komponen terpenting dari keunggulan jangka panjang dengan memiliki teknologi, mencari pendanaan untuknya, menggunakannya, dan menyebarkannya. Oleh sebab itu, mengintegrasikan sumber daya manusia (SDM) ke dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting. Manusia mempunyai berperan sebagai tenaga kependidikan yang menggerakkan. Tanpa manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik, pendidikan berbasis mutu sangat sulit dilaksanakan. Akibatnya, peningkatan kualitas mutu pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Manajemen Madrasah adalah suatu tindakan yang dilakukan secara singkat atau bekerja sama dengan pihak lain untuk mencapai tujuan Pendidikan Madrasah sesuai dengan tujuan

masing-masing individu untuk mewujudkan madrasah yang efektif, efisien, dan bermanfaat.

Menurut Murniati A.R. (2008:64), kepala sekolah dan setiap warga sekolah baik bekerja sama maupun sendiri-sendiri bertanggung jawab melancarkan sistem manajemen sekolah. Kepala Sekolah merupakan seorang yang yang mempunyai reponsibility untuk melancarkan proses organisasi sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki komitmen yang tinggi atas tanggung jawab pekerjaannya di samping profesional dan membahas mengenai peran, fungsi dan tanggung jawabnya. Sebagai kepala sekolah, kepala sekolah merupakan orang yang apabila diberi pembinaan yang tepat mampu mentransformasikan kemampuan sekolah dengan cara diberikan arahan, petunjuk, dan sosialisasi kepada seluruh warga sekolah guna mencapai tujuan yang sangat baik (optimal).

Dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga pembelajaran, kepala sekolah sebagai top leader memiliki tanggung jawab yang krusial untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang memang

sehrusnnya dipersiapkan dengan baik. Salah satu caranya adalah dengan mengoptimalkan kinerja kepala sekolah. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui peningkatan kualifikasi profesional bawahannya (Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, 2002).

### **B. Metode Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah sumber data penelitian. Untuk dapat menyatukan masalah yang diangkat dalam penelitian, data yang cukup harus dikumpulkan dari penelitian yang sedang berlangsung, terkait, atau terkait dengan penelitian yang telah diselesaikan sebelumnya yang diperiksa oleh peneliti. Kajian ini menggunakan strategi kajian kualitatif dan data yang diambil dari sejumlah kajian terkait dan bermanfaat dipadukan untuk menghasilkan temuan penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas kondisi objek yang mudah dipahami (Sugiyono, 2013). Makna dari objek alamiah itu ialah objek yang tidak dimanipulasi atau apa adanya untuk peneliti, sehingga pada mencari serta mengumpulkan data tersebut

mengenai analisis manajemen sumberdaya manusia di sekolah dasar untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Studi kepustakaan atau study literature merupakan metode dalam pengumpulan data ini, yang digunakan untuk memahami subjek yang terkait dengan penelitian ini serta data yang dapat dipercaya. Salah satu pokok bahasan yang disorot oleh peneliti dalam pembelajaran adalah optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan standar pendidikan.

Dalam analisis data ini, data diambil dari berbagai metode penelitian yang ada, kemudian dianalisis untuk memastikan bahwa data tersebut cukup handal untuk digunakan dalam penelitian ini. Peneliti memakai metode induktif dan deduktif untuk mengumpulkan informasi. Saat menggunakan metode induktif, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data dari situasi tertentu dan kemudian menggeneralisasikannya. Selain itu, saat menggunakan metode deduktif.

**C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**Hasil**

Peneliti mendapatkan berbagai macam penelitian yang relevan

dengan pembahasan yang diangkat. Di bawah ini peneliti memaparkan analisis yang didapatkan dalam Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan.

**Tabel 1. Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan**

<b>Penulis (tahun)</b>	<b>Karakteristik sampel</b>	<b>Desain penelitian</b>	<b>Temuan</b>
Chusnul Chotimah, Khoirun Nisa, 2019	Sumber daya manusia di lingkup MA AMANATUL UMMAH PACET	Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan studi kasus	manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di MA AMANATUL UMMAH PACET kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan masuk dalam kategori baik.
<b>Mohammad Thoha, 2017</b>	Hal yang menjadi fokus kajiannya adalah perencanaan, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan, kenaikan pangkat, pindah tugas, dan PHK pegawai, serta penilaian dan kompensasi pegawai di man pamekasan.	penelitian lapangan (field research) dan peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif,	man pamekasan melakukan manajemen ketenagaan dan SDM dengan baik minimal memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan pemerintah.

<b>Muhammad Abrori, Chusnul Muali, 2020</b>	Objek penelitian kepemimpinan yang meliputi peran kepemimpinan kepala sekolah, peningkatan kualitas, dan sumber manusia di sekolah.	dalam ini tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan sumber daya di	Metode dan tipe pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dan sumber daya di	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan adalah variabel yang paling penting dan urgen dalam upaya menciptakan atau mewujudkan sumber daya manusia dan pendidikan yang berkualitas.
<b>Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, Syaiful Eddy, 2020</b>	Yang menjadi objek penelitian adalah manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin.	dalam ini digunakan dalam penelitian ini sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin.	pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif	manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik.
<b>Setyo Teguh Widodo, 2014</b>	Objek penelitian adalah SDM di SDN Petompon 02	dalam ini di	Pendekatan penelitian ini ialah kualitatif dengan rancangan studi kasus.	manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu sekolah di SDN Petompon 02 dilihat dari perspektif kepuasan pelanggan internal dan kepuasan pelanggan eksternal dan dikategorikan baik.
<b>Sukatin, Fitri</b>	subjek penelitian ini adalah kepala	penelitian ini adalah kepala	Metode yang digunakan	Manajemen SDA di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Batang

**Nasution, Ine Damayanti, 2022** sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru MTs Negeri 2 Batang Hari dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. hari tergolong cukup baik, ini dapat dilihat dari lengkapnya dokumen guru, dan kepala menganjurkan kepada guru untuk mengikuti seminar kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam membelajarkan peserta didik

**Miranti, 2021** subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru di MTs. Al-Istiqamah Penelitan ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan rancangan studi kasus (case study). Manajemen sumber daya manusia di MTs. Al-Istiqamah dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan, yakni sudah baik

**Helisia Margahana, Garaika** The object of this study is leadership which includes the leadership role of the principal, quality improvement, and human resources in schools. The approach used in this study is a qualitative approach Human resource management duties for school administrators are broken down into three categories: 1) debriefing for employees, 2) hiring current employees, and 3) building and developing.

Tolak ukur kualitas suatu negara, bisa dilihat melalui keberhasilan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara. Kualitas penduduk di suatu bangsa meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat

pendidikan masyarakat. Namun kualitas dan tingkat keberhasilan yang diharapkan oleh sistem pendidikan Indonesia belum juga terwujud. Pendidikan nasional belum mampu menghasilkan SDM yang tangguh, baik dalam bidang intelektualitas, etika, spiritualitas, profesionalisme, maupun keterampilan sehari-hari atau daya saing. Dan menurut pemikiran saat ini, pendidikan tinggi Indonesia mengalami masalah serius, bahkan dalam skala dunia di mana standar hidup kita lebih rendah daripada negara tetangga. Sebagai akibat dari sukses tidaknya pemaparan faktormenajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, fokus pada pelaksanaan atau pelaksanaan pengelolaan SDM dalam rangka peningkatan prestasi siswa menjadi proposisi yang sangat penting untuk digali. Dalam konteks ini perlu dikemukakan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan adalah titik tolak bagi sistem persekolahan. (Utamy dan lainnya, 2020) Manajemen tenaga pendidik / staf pendidikan adalah salah satu bentuk pengelolaan manajemen orang / staf baik guru maupun non guru yang bekerja di sekolah / madrasah secara efektif

untuk menghasilkan proses pendidikan yang baik (Minarti, 2011). Kepala sekolah sebagai pimpinan tidak serta merta tunjuk perintah dalam menjalankan organisasi pendidikan di sekolahnya, tetapi membutuhkan seni atau ilmu dalam mengelola sumber daya manusianya.

Tujuan dari manajemen personalia adalah guna mengoptimalkan sistim kerja di dalam lembaga pendidikan. Menurut kutipan lain dari personel manajemen, tujuan mereka adalah untuk mendorong penggunaan prinsip kependidikan secara efisien dan efektif untuk mendapatkan hasil terbaik (Mulyasa, 2013). Perencanaan untuk staf, perekrutan, pembangunan, dan pelatihan staf, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, biaya, dan penilaian pegawai semuanya termasuk dalam pengelolaan pendidikan tinggi (Rohiat, 2012). Semua itu harus dilakukan secara hati-hati dan efektif agar apa yang diantisipasi berhasil, yaitu perlunya program tenaga kependidikan yang berkualitas dan dilengkapi dengan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan beretika.

Dalam penelitian (Chotimah & Nisa, 2019), salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan motivasi siswa adalah dengan meningkatkan tingkat pengajaran mereka. Peningkatan Mutu Pembelajaran atau Proses Belajar Mengajar, dapat dicapai melalui Pengembangan Tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan merupakan faktor terpenting dalam setiap sistem sekolah. Tanpa tenaga pendidik, Sekolah Mustahil akan berjalan dengan baik. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan waktu belajar bagi guru dan sarana fisik. Namun demikian, untuk meningkatkan mutu pengajaran di sekolah manapun, tenaga pendidik merupakan faktor kunci yang harus dikembangkan. Untuk melaksanakan proses learning by doing, kualitas yang digunakan guru atau pembimbing juga harus ditingkatkan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ananiah & Tahir, 2012) Upaya-upaya yang dilakkan oleh Kepala Sekolah SDIT Cordova dalam manajemen sumber daya manusia, yakni Upaya-Upaya apa yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM (guru dan tenaga

administrasi), berdasarkan penelitian yang dilakukan. sekolah telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan SDM, antara lain: (1) Pelatihan Quantum Learning (QL), (2) Pelatihan Quantum Teaching (QT), (3) Pelatihan KTSP, (4) Pelatihan Pembelajaran Sains, (5) Pelatihan Pembelajaran Matematika, (6) Pelatihan Pelatihan Pembelajaran Bahasa Inggris, dan inisiatif lainnya.

Hal yang sama juga dalam penelitian (Purnama, 2016) Tenaga pengajar dan administrasi dapat meningkatkan profesionalitasnya dengan cara: 1) mengikuti pelatihan, baik yang dilakukan di dalam sekolah (in-house training) maupun di luar (external training); 2) menyediakan buku-buku yang relevan atau sumber lain untuk guru dan tenaga administrator; dan 3) membantu pengurus guru dan tenaga administrator dalam melaksanakan bimbingan belajar melalui program-program yang telah ditentukan seperti kegiatan MGMP atau MGBK baik di tingkat sekolah atau kabupaten/kota. Bentuk upaya untuk meningkatkan profesionalisme guru dan administrasi tenaga misalnya pelatihan tentang kurikulum, pengembangan media pembelajaran, keterampilan



menggunakan komputer, pemanfaatan teknologi, informasi dan komunikasi, kearsipan, perpustakaan,

pengelolaan laboratorium, dan lain-lain

#### **D. Kesimpulan**

Sebagaimana tertuang dalam misi, visi dan tujuan sekolah, setiap sekolah sebagai organisasi memiliki tujuan tertentu. Untuk mencapai hasil yang diinginkan, pengelolaan semua sumber daya yang tersedia diperlukan, termasuk personalia. Pengelola sekolah yang berperan sangat strategis dalam menjalankan mekanisme pengelolaan atau pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan, merupakan salah satu tugas kepala sekolah. Kepala sekolah harus sangat baik dalam mengelola tenaga kerja saat ini. Tenaga kependidikan dapat dikembangkan dengan berbagai cara, antara lain melalui kegiatan di setiap gugus sekolah dan pengembangan profesi guru. Kegiatan utama yang dipimpin oleh guru di setiap gugus sekolah adalah forum KKG (Kelompok Kerja Guru) dan KKKS (Kelompok Kerja Kepala Sekolah).

Hal ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena

guru dan tenaga kependidikan merupakan titik tolak pelaksanaan setiap program atau kegiatan di sekolah. Seorang guru akan menentukan efektivitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran.

Hal ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga kependidikan adalah titik tolak pelaksanaan setiap kegiatan di sekolah. Seorang guru akan menentukan keefektifan pembelajaran sehingga mampu mempersiapkan siswa menguasai kompetensi yang diharapkan dan menciptakan lulusan yang berkualitas, sementara itu tenaga administrasi menentukan pelaksanaan usaha di sekolah guna menunjang keberhasilan belajar.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananiah, A., & Tahir, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah-Sekolah Unggulan Islam Kota Samarinda. *Fenomena, Journal of Islamic Studies*, 4(1), 49–62. <http://journal.iain-samarinda.ac.id/index.php/fenomena/article/view/256>
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 125–128.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 42.
- Helisia Margahana, G. (2021). Optimization Of Human Resources Management In Efforts To Improve School Quality. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal| NVEO*, 15563-15569.
- Murniati AR., (2008). *Manajemen stratejik peran kepala sekolah dalam pemberdayaan*, Bandung: Citapustaka Media Perinti
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Rohiat, *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), hlm. 66.
- Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), hlm. 123.
- Sondang P. Siagian. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>