

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN**

**Oleh: Khaeruman dan Muhammad Saleh**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa

Email: khaeruman.oce@gmail.com dan Salehgifar165@gmail.com

### **ABSTRAK**

*Tujuan penelitian ini adalah (1) mendeskripsikan Kualitas Pendidikan. (2) Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (3) mendeskripsikan Kendala Dan Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif, dengan pendekatan kualitatif, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan metode analisis datanya menggunakan analisis deskriptif, karena pada penelitian ini penulis mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang tergolong baik. Dilihat dari proses pendidikannya yang berjalan dengan lancar dan lengkapnya fasilitas pendidikan di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis yang mendukung proses belajar mengajar.*

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.

Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia

pula. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi (personel) sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Menurut Mulyasa bahwa yang harus selalu diperhatikan dalam lembaga pendidikan agar terciptanya pendidikan yang berkualitas adalah tentang manajemen. Salah satunya adalah manajemen tenaga kependidikan atau manajemen Sumber Daya Manusianya<sup>1</sup>.

Pada era Globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan. Seperti persaingan ketat dalam perdagangan Internasional sebagai konsekuensi dari diberlakukannya pasar bebas di kawasan ASEAN dan Asia Pasifik. Untuk itu pendidikan harus diorientasikan sesuai dengan kondisi dan tuntutan tersebut, agar output pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi<sup>2</sup>.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan faktor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Salah satu parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan pendidikan adalah prestasi belajar siswa. Prestasi dalam belajar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern yaitu faktor yang berasal dari dalam manusia yang terdiri dari : faktor fisiologis (karena sakit, karena kurang sehat, karena cacat tubuh), dan faktor psikologis (intelegensi, bakat, minat, motivasi dan faktor kesehatan mental). Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar diri manusia

---

<sup>1</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, h. 22

<sup>2</sup> *Ibid*, 2002, h.30

yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dan mass media<sup>3</sup>.

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok, dan satu perwujudan tujuan nasional yaitu pencerdasan kehidupan bangsa. Untuk itu, pendidikan harus dijadikan factor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, social, dan budaya<sup>4</sup>.

Dengan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan *research*, kemudian pembahasannya penulis angkat dalam tema yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang*”

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang?
2. Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang?
3. Apa Kendala Dan Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan Kualitas Pendidikan.
2. Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan
3. Mendeskripsikan Kendala Dan Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

---

<sup>3</sup> Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.54

<sup>4</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002, 247

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan pegawai<sup>5</sup>.

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia<sup>6</sup>.

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

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

a. Tujuan Kemasyarakatan (*Societal objective*)

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, di samping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di dalamnya terdapat manusia-manusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya<sup>7</sup>.

b. Tujuan Organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

c. Tujuan Fungsional (*Functional objective*)

---

<sup>5</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPEE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001, h.94

<sup>6</sup> Faudtino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003, h3

<sup>7</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000, h.13

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.

d. Tujuan Pribadi (*Personel objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*).

Kepribadian ialah organisasi sistem jiwa raga yang dinamis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian dirinya yang unik terhadap lingkungannya.<sup>8</sup> Sedangkan Menurut G.W. Allport, berpendapat bahwa kepribadian (*personality*) adalah suatu organisasi psychophysic yang dinamis dari pada seseorang yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.<sup>9</sup>

### **Kualitas Pendidikan**

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “*kualitet*”: “*mutu*”; baik buruknya barang”<sup>10</sup>. Sedangkan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu.

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UAN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu.

---

<sup>8</sup> Ahmad Fauzi, *Psikologi Umum : untuk IAIN, STAIN, PTAIS Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*, (Bandung : Pustaka Setia, 2004), h. 119

<sup>9</sup> Agus Sujanto, dkk, *Psikologi Kepribadian*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 11

<sup>10</sup> M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Arloka, Yogyakarta, 1994, h.329

Selanjutnya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang di usahakan mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>11</sup>

Jadi pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

### **Tujuan Pendidikan**

Tujuan pendidikan adalah suatu faktor yang amat sangat penting di dalam pendidikan, karena tujuan merupakan arah yang hendak dicapai atau yang hendak di tuju oleh pendidikan. Begitu juga dengan penyelenggaraan pendidikan yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah tujuan yang hendak dicapainya.

Tidak semua tugas mendidik dapat dilaksanakan oleh orang tua dalam keluarga terutama dalam hal ilmu pengetahuan dan berbagai macam ilmu pengetahuan. Oleh karena itu dikirimlah anak ke sekolah. Dengan demikian, sebenarnya pendidikan di sekolah adalah bagian dari pendidikan dalam keluarga yang sekaligus merupakan lanjutan dari pendidikan keluarga. Dengan masuknya anak ke sekolah, maka terbentuklah hubungan antara rumah dan sekolah karena antara kedua lingkungan itu terdapat objek dan tujuan yang sama, yakni mendidik anak-anak<sup>12</sup>.

Oleh karena itu berbicara pendidikan dalam hal ini adalah pendidikan agama Islam, baik makna maupun tujuannya haruslah mengacu pada penanaman nilai-nilai Islam dan tidak dibenarkan melupakan etika sosial atau moralitas sosial. Penanaman nilai-nilai ini juga dalam rangka menuai keberhasilan hidup (*hasanah*) di dunia bagi anak-anak didik yang kemudian akan mampu membuahkan kebaikan (*hasanah*) diakhirat kelak.

John Dewey pernah menyatakan bahwa : *Education is the process without end.* "Pendidikan itu adalah suatu proses tanpa akhir." Sejalan dengan strategi pendidikan yang secara universal ditetapkan perserikatan bangsa-bangsa sebagai *life long education*

---

<sup>11</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1988), h. 232

<sup>12</sup> Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, ( Jakarta; Bumi Aksara, 2011), h. 76

“Pendidikan sepanjang hayat”. Dengan demikian, tugas dan fungsi pendidikan berlangsung secara kontinu dan berkesinambungan bagaikan spiral yang sambung menyambung dari satu jenjang ke jenjang lain yang bersifat progresif mengikuti kebutuhan manusia dalam bermasyarakat secara luas<sup>13</sup>.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas diperlukan manajemen pendidikan yang dapat memobilisasi segala sumber daya pendidikan. Melihat dunia pendidikan ibarat suatu industri yang perlu dikelola oleh komponen-komponennya secara efisien dan professional, agar menghasilkan komoditi yang bermutu tinggi serta dapat dipasarkan.

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

Begitu pula untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik, maka kepala sekolah dan guru-guru juga harus menjalankan fungsi secara efektif. Kepala sekolah sebagai manajer dalam manajemen pendidikan harus bisa menjadi pemimpin yang dapat ditiru oleh para bawahannya.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena memenuhi ciri-ciri penelitian kualitatif, yaitu:

- 1) Kondisi objek penelitian alamiah
- 2) Penelitian sebagai instrumen utama

---

<sup>13</sup> Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h.33

- 3) Bersifat deskriptif, karena data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata bukan angka-angka
- 4) Lebih mementingkan proses dari pada hasil
- 5) Data yang terkumpul di olah secara mendalam<sup>14</sup>.

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui pengumpulan data dan latar belakang alami.

### **Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. penelitian deskriptif, adalah penelitian yang menggambarkan atau memaparkan data yang diperoleh peneliti yang berkaitan dengan pembahasan pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang.

### **Data dan Sumber Data**

Data adalah bahan keterangan tentang sesuatu obyek penelitian. Untuk memperoleh informasi tentang jawaban penelitian diperlukan data. Adapun data yang dimaksud adalah sejumlah fakta atau keterangan yang digunakan sebagai sumber atau bahan dalam mengambil keputusan.

Sumber data berupa orang (*person*) yaitu kepala sekolah SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang, wakasek bidang kurikulum, wakasek bidang sarana dan prasarana, wakasek bidang kesiswaan dan beberapa guru yang berkompeten. Sedangkan yang berupa tempat (*place*) adalah lokasi penelitian yang digunakan yaitu SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang. Serta yang berupa symbol (*paper*) yaitu sumber data yang peneliti gunakan seperti: benda-benda tertulis yang berupa buku harian atau catatan, transkrip, majalah, catatan program kegiatan peningkatan kualitas pendidikan, arsip dan data lain dalam lembaga penelitian.

---

<sup>14</sup> Lexy Moleong. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, h.4

## Prosedur Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti menetapkan beberapa teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu:

### a. Metode Observasi

Observasi adalah pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan dan melihat langsung seluruh kegiatan yang diteliti<sup>15</sup>. Observasi atau pengamatan ini dilakukan agar peneliti dapat melihat obyek penelitian secara langsung dan mencatat hal-hal yang diperlukan. Dalam mencermati keberadaan lembaga, keadaan atau suasana kerja kepala sekolah, tenaga guru, dan melihat sarana dan prasarana di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang dalam melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

### b. Metode Dokumentasi

Studi dokumentasi pada penelitian ini sering dijumpai data yang sudah di dokumentasikan. Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya<sup>16</sup>.

Metode dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data yang berupa: sejarah dan perkembangan SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang, keadaan guru, pegawai dan siswa, dokumentasi sarana dan prasaran, denah sekolah, struktur sekolah, buku induk guru, serta beberapa arsip yang terkait dengan sekolah.

### c. Metode Interview

Interview atau wawancara merupakan sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara<sup>17</sup>. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.

Metode interview ini penulis gunakan untuk mencari informasi tentang gambaran singkat sejarah berdirinya SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang, tentang kualitas pendidikan (upaya peningkatan, kendala dan solusi peningkatan kualitas pendidikan), proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan, kendala dan

---

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1997). h.108

<sup>16</sup> *Ibid*, h.236

<sup>17</sup> *Ibid.*, h.229

solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang.

### **Analisis Data**

Analisis data penelitian merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis inilah data akan nampak manfaatnya terutama dalam memecahkan masalah penelitian dan mencapai tujuan akhir penelitian.

Penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan, dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Pendekatan penelitian kualitatif dipilih karena memenuhi ciri-ciri penelitian kualitatif, yaitu:

1. Kondisi objek penelitian alamiah
2. Penelitian sebagai instrumen utama
3. Bersifat deskriptif, karena data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata bukan angka-angka
4. Lebih mementingkan proses dari pada hasil
5. Analisis data dilakukan secara induktif, data yang terkumpul di olah secara mendalam.

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui pengumpulan data dan latar belakang alami.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UAN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.

Adapun kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang tergolong baik. Dilihat dari proses pendidikannya yang berjalan dengan lancar dan lengkapnya fasilitas pendidikan di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Jika dilihat dari hasil pendidikan juga tergolong baik pula, melihat banyak prestasi yang telah diraih oleh sekolah dan siswa serta hasil kelulusan yang dicapai para siswa pada Ujian Akhir Nasional

Kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang menurut Kepala Sekolah SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang adalah tentang berjalan dengan baiknya proses pendidikan. Hal ini diungkapkan dalam interview dengan peneliti beliau memberi komentar:

***” Untuk masalah kualitas pendidikan kami tidak hanya menekankan dengan melihat prestasi siswa dari nilai kelulusan saja namun kami lebih menekankan proses pendidikan yang baik. Karena dari proses pendidikan yang baik maka terbentuklah kualitas pendidikan, seperti membina siswa secara akademik dan non akademik”.***

Sama halnya dengan jawaban wakil kepala sekolah bidang kesiswaan yang sependapat dengan kepala sekolah tentang kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang, beliau mengomentari:

***“Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang 100% baik mulai dari awal berdirinya hingga sekarang, hal ini didasarkan dengan upaya dari pihak guru membina siswa-siswi mengembangkan factor akademik (pengetahuan dan wawasan) dan factor non akademik (perilaku dan kedisiplinan siswa)”***

Kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang juga dapat dilihat dari kelulusan siswa pada UAN tahun pelajaran 2015/2016 yang baik. Selain itu program-program yang telah direncanakan cukup baik dan bagus. Seperti pula komentar dari wakasek bidang sarana prasarana, beliau memberikan argumen:

***“Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang cukup baik, karena telah diusahakan berbagai kegiatan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas juga dapat kita lihat dari program yang telah direncanakan oleh sekolah dengan sangat bagus dan untuk pendaftaran siswa baru semakin ditingkatkan”.***

Sudah banyak masyarakat yang mengakui keberadaan SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang sebagai salah satu sekolah yang banyak peminatnya, dikarenakan dengan kualitas pendidikannya. Namun demikian meskipun kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang sudah cukup baik tapi tidak berarti SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang tidak mengalami kendala-kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kendala peningkatan kualitas pendidikan ini, perlu di teliti dan di cermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di Era Globalisasi.

Ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah, antara lain:

1. *Peserta Didik*

Dalam kaitannya dengan pendidikan, peserta didik merupakan suatu factor atau komponen dalam pendidikan. Karena itu pembinaan terhadap anak harus dilaksanakan secara terus menerus kearah kematangan dan kedewasaan.

2. *Pendidik*

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, maka perlu kiranya dilakukan kegiatan-kegiatan dalam usaha peningkatan kualitas guru, yaitu: Absensi dan Kedisiplinan Guru, Membentuk *Teacher Meeting*, Mengikuti Penataran, Mengikuti Kursus Pendidikan, Mengadakan Lokakarya atau *Workshop*, Mengadakan Studi Tour.

3. *Sarana dan Prasarana*

Berbicara tentang sarana dan prasarana, maka pengertian ini tidak hanya menyangkut gedungnya, akan tetapi termasuk juga berbagai komponen dan fasilitas yang terdapat di sekolah tersebut. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat menunjang proses belajar mengajar sehingga mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

4. *Lingkungan*

Lingkungan juga mempengaruhi dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Lingkungan ada dua macam, lingkungan fisik dan lingkungan social. Lingkungan fisik yakni suasana dan keadaan berlangsungnya pendidikan. Sedangkan lingkungan sosial yakni iklim dan suasana kependidikan. Iklim yang kondusif akan memudahkan pencapaian tujuan pendidikan.

SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang telah mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan dengan berbagai upaya, diantaranya adalah:

- a. Dengan membenahi sarana dan prasarana yang telah ada dan berusaha melengkapinya, seperti melengkapi laboratorium komputer dan laboratorium bahasa.
- b. Dengan mengoptimalkan program-program yang telah ada
- c. Selalu mengikuti kurikulum yang semakin berkembang
- d. Guru dan pegawai saling bekerjasama agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (*job discription*).

Adapun upaya kepala sekolah dalam memanaj sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang di atur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru maupun pegawai baru.

2. Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*)

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon pegawai sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

3. Seleksi

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon pegawai selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon pegawai tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh pegawai yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarkan Surat Keterangan (SK) pertama untuk masa kerja selama 6 bulan dari Yayasan.

#### 4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi

Pelatihan ini terfokus pada pengajaran anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk kinerja yang efektif.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

#### 5. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja atau di literature-literatur MSDM dikenal dengan istilah *performance appraisal* yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat pegawai dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh pegawai tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya.

Untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang dapat dilihat dari 3 hal yaitu:

- a. Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu memanaj tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang.
- b. Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswa tetapi

tenaga pendidik yang yang berprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan jalan memberikan pendekatan kejiwaan pada siswa (hubungan guru dengan siswa baik).

- c. Tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena tenaga pendidik dan pegawai kadang-kadang malas. Mereka mempunyai kemampuan tapi tidak mempunyai kemauan.

#### 6. Kesejahteraan Pegawai

Dalam suatu organisasi masalah kesejahteraan pegawai merupakan hal yang sangat kompleks, akan tetapi menjadi paling penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Karena dengan adanya kesejahteraan ini, para pegawai akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja.

Pengaturan kesejahteraan tenaga pendidik dan pegawai yang dilakukan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang selain gaji bulanan juga berupa tunjangan yang diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri, waktu penerimaan siswa baru, dan waktu EBTA. Untuk DPK diberikan transport dan kelebihan jam, diberikan nilai pengabdian untuk pegawai atau tenaga pendidik yang telah bekerja.

#### 7. Penciptaan Dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif

Begitu organisasi telah mendapat sejumlah pegawai atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja.

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik. Begitupula yang diterapkan oleh SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang telah mengadakan kerjasama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.

### **Kendala dan Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang**

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk

senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas.

### **Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang**

Kepala SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang sebagai manajer tentunya mempunyai kendala dalam manajemen sumber daya manusia, karena memanaj sumber daya manusia merupakan asset yang sulit dilakukan. Yang dimanaj adalah orang bukan barang, orang belum tentu sama sifatnya, kemampuannya dan lain sebagainya.

Adapun kendala manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang adalah:

1. Kendala dari sumber daya manusia atau personal yang kadang-kadang merasa tidak diperhatikan karena itu kepala sekolah sering kali mengalami beban perasaan.
2. Selain itu kadang-kadang pula sumber daya manusia atau tenaga pendidik dan para pegawai mengalami kemalasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Sumber daya manusia kelihatannya mampu dalam mengajar, namun kemauan memperbaiki diri juga dirasakan sulit oleh kepala sekolah.

### **Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang**

Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun solusi yang diupayakan adalah:

1. Dalam mengatasi kendala dari personal yang terkadang merasa tidak diperhatikan, kepala sekolah telah melakukan solusi dengan mengadakan pendekatan secara kekeluargaan.
2. Memberikan dana untuk dispensasi bagi tenaga pendidik dan pegawai agar dapat merangsang minat sumber daya manusia untuk tidak malas dan lebih bertanggung jawab.
3. Mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan proses pengajaran dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang tergolong baik. Dilihat dari proses pendidikannya yang berjalan dengan lancar dan lengkapnya fasilitas pendidikan di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis yang mendukung proses belajar mengajar.
2. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang adalah: (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dengan tes dan wawancara, (4). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik,(5). Melakukan penilaian prestasi kerja, untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang dapat dilihat dari 3 hal yaitu: kemampuan dalam bidang administrasi, dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, (6). Memberi kesejahteraan pada pegawai berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan serta, (7). Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.
3. Kendala manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP PGRI Ciruas Kabupaten Serang adalah: (a). Kendala dari sumber daya manusia atau personal yang kadang-kadang merasa tidak diperhatikan karena itu kepala sekolah sering kali mengalami beban perasaan. (b). Selain itu kadang-kadang pula sumber daya manusia atau tenaga pendidik dan para pegawai mengalami kemalasan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. (c). Sumber daya manusia

kelihatannya mampu dalam mengajar, namun kemauan memperbaiki diri juga dirasakan sulit oleh kepala sekolah.

Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Fauzi, *Psikologi Umum : untuk IAIN, STAIN, PTAIS Fakultas Tarbiyah Komponen MKDK*, Bandung : Pustaka Setia, 2004
- Agus Sujanto, dkk, *Psikologi Kepribadian*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- Faudtino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003
- Lexy Moleong, J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Arloka, Yogyakarta, 1994
- Muzayyin Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009
- Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010
- Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2002
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPEE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001
- Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta; Bumi Aksara, 2011

