

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU SEKOLAH DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 1 PROBOLINGGO

Moh. Rifa'i, Nurul Azizah

Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo, Indonesia

Email: mohrifai83@yahoo.com, zizah6811@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah di Madrasah Aliyah Negeri 1 Probolinggo. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus lapangan, yakni upaya peningkatan mutu sekolah melalui manajemen sumber daya manusia. Analisis data yang digunakan ialah observasi, wawancara (interview) serta dokumentasi. Tujuan dari penelitian ini ialah sebagai penambah wawasan terkait upaya peningkatan mutu sekolah melalui manajemen sumber daya manusia. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat beberapa hal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah di MAN 1 Probolinggo, yaitu pertama dengan cara pemeriksaan supervisi akademik terkait perangkat pembelajaran atau perangkat di kelas serta diadakannya evaluasi perangkat dari ajang kreatifitas guru (AKG) juga memeriksa Rencana Proses Pembelajaran (RPP) dan metode yang digunakan.

Kata kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Sekolah

Abstract

This study describes the management of human resource in an effort to improve the quality of schools in Madrasah Aliyah Negeri 1 Probolinggo. This approach uses a qualitative case study approach. The research design used is a field case study, namely efforts to improve school quality through human resource management. Analysis of the data used is observation, interviews and documentation. The purpose of this research is to add insight regarding efforts to improve school quality through human resource management. The result of this study are that there are several things in the application of human resource management in an effort to improve the quality of schools at MAN 1 Probolinggo. Namely first by examining academic supervision related to learning tools or equipment in the classroom and holding an evaluation from the teacher creativity event (AKG). Examine the Learning Process Plan (RPP) and the method used.

Keywords: Management, Human Resources, School Quality Improvement

Pendahuluan

Pada era globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan. Seperti usaha memperlihatkan keunggulan masing-masing yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu pendidikan harus diorientasikan sesuai dengan kondisi dan tuntutan tersebut, agar output pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi. Dengan adanya Otonomi Daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termasuk dengan diterapkannya manajemen yang Berbasis Sekolah dan diantaranya adalah mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. (Mustamin, Sirojudin Didin, 2020) Jadi di era modern seperti saat ini banyaknya persaingan antar sekolah dan lembaga-lembaga, untuk membuktikan keunggulan dan peningkatkan mutu sekolah atau lembaga itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia di sekolah agar bermutu, diperlukan penataan dan peningkatan sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya manusia yang profesional di sekolah akan menentukan berhasil atau tidaknya pengembangan dan peningkatan mutu sekolah. Dengan demikian untuk mewujudkan sekolah yang bermutu sesuai dengan yang diharapkan maka pembinaan masalah sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan bidang-bidang lainnya. (Teguh Setyo Widodo, 2014) Maka dari itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*mustiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Arief, 2021).

Peran MSDM di sebuah organisasi sekolah sangat strategis. Peran yang dilakukan diantaranya terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian atau pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut. (Hanafi, 2020)

Suatu sekolah akan sanggup mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh unsur sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan dan jabatan yang meliputi: 1) Pendidikan (Education), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (Leader), 6) Inovator, 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial tau pengelolaan adalah sebagai seorang manajer di sekolah.

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai unsur pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus di bimbing dan dikembangkan secara berkelanjutan (*kontinue*) sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas mampu menjalankan fungsinya secara professional. (Padri, 2021) Oleh karenanya sumber

daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan suatu kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan atau sekolah.

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidik, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan suatu sekolah. Mutu dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga dapat menentukan bagaimana input, proses, output yang ada di sekolah tersebut. (Suparto, 2016). Disamping itu, jika hendak mencapai SDM yang memadai, maka hal tersebut termasuk faktor sentral dalam suatu organisasi atau dalam suatu lembaga, diantaranya yaitu di MAN 1 Probolinggo.

MA Negeri 1 Probolinggo merupakan salah satu madrasah negeri yang berada di bawah naungan pondok pesantren Nurul Jadid. Madrasah ini berdiri sejak tahun 1978. Madrasah ini memiliki tujuan yang tinggi yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan yang lebih lanjut. Madrasah tersebut memiliki 2 lokasi yaitu MA Negeri 1 Probolinggo (umum) yang letaknya di luar pesantren, sedangkan MA Negeri 1 Probolinggo (santri) yang terletak di dalam pesantren. Namun, nyatanya terdapat perbedaan dalam kuantitas sumber daya manusianya. Dan hal tersebut tidak memungkiri bahwa di MA Negeri 1 Probolinggo kuantitas sumber daya manusianya dapat meningkat dari tahun ketahun yang didukung dengan adanya mutu sekolah yang tinggi.

Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan telah lama dibicarakan oleh pihak pelaku pembangunan dibidang pendidikan, tetapi realistis dan bukti empirik yang kita lihat dilapangan telah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah. Karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk peningkatan mutu. Konsekuensi logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatkn kualitas secara keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

Oleh karena itu para pemimpin sekolah pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaah sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah dan karyawan tetapi juga para siswa, wali murid dan masyarakat. Karena hanya dengan kesiapan SDM yang akan mampu membawa sekolah pendidikan tetap bertahan dan bisa meningkatkan mutu pendidikan. (Nurjanah Nina, Qomariyah Siti, 2021) Dari berbagai hal tersebut maka manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang sangat menarik, dikarenakan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di perguruan tinggi dalam upayanya untuk peningkatan mutu.

Dunia pendidikan tidak dapat terlepas dari sistem manajemen. Pada pendidikan terdapat beberapa kelemahan mendasar dalam penyelenggaraan pendidikan di indonesia,

dan kelemahan mendasar itu antara lain yaitu bidang manajemen yang masuk dalam ranah substansi dan ranah proses. (Muhammadun, 2020). Dengan berkembangnya zaman lembaga pendidikan harus dapat beradaptasi dalam meningkatkan mutu sekolah. Maka dari itu MAN 1 Probolinggo melakukan upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan, agar setiap masalah yang terjadi dalam dunia pendidik yang berkaitan dengan masalah peningkatan dan penyebaran mutu pendidikan dapat teratasi dengan baik serta dapat mengurangi hambatan- hambatan yang terjadi dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Dengan demikian tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah bagi MAN 1 Probolinggo ialah untuk mengetahui bagaimana upaya pendidikan khususnya kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia yang tinggi guna mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu pula manfaat untuk MAN 1 Probolinggo agar mutu sekolah dapat meningkat sehingga sumber daya manusianya dapat terkelola dengan baik, dan juga sebagai bahan masukan dalam meningkatkan mutu sekolah.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode Penelitian

Peneliti ini menggunakan pendekatan kualitatif, data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat dijadikan sumber yang luas dan tumpuan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dilingkungan setempat. Data yang diperoleh secara kualitatif dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologis, serta menilai sebab akibat dalam lingkup orang-orang setempat. (Arief, 2021) jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yang dilakukan menggunakan pengumpulan data dan juga berupa wawancara, yang bertujuan untuk menjelaskan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah di MAN 1 Probolinggo.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus untuk memahami dan menganalisis tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan Mutu Sekolah di MAN 1 Probolinggo. Wawancara dilakukan kepada beberapa narasumber di antaranya, Kepala Sekolah, Koordinator MAN Putri, Karyawan dan Guru untuk mengetahui informasi umum yang berkaitan dengan tema penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Secara global Manajemen SDM di MAN 1 Probolinggo dapat di klasifikasikan dengan berdasarkan tugas dan fungsinya, salah satu menejemennya dengan mengklasifikasikan SDM yang bertugas mengajar (guru) dan adanya klasifikasi karyawan atau tata usaha (TU) dan juga tenaga kependidikan.

Hal tersebut dipaparkan oleh Bapak Syaiful Abdi, M.Pd selaku kepala MAN 1 Probolinggo: "Manajemen SDM di MAN 1 Probolinggo secara spesifiknya di kualifikasikan berdasarkan ijazah minimal S1. Serta linearitas (kesesuaian) antara tugas yang di ampu dengan kemampuan yang dimiliki perindividu atau background pendidikan

dengan catatan guru B. Arab harus berbackground B. Arab agar dapat menyesuaikan kemampuan peserta didik, serta, tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai yang di harapkan dan juga guru atau pendidik bisa dijamin dapat terklasifikasi sebagai guru dan sudah tersertifikasi agar tepat sasaran untuk layak mengajar sebagai bukti bahwa presentase di MAN 1 Probolinggo 98% ter realisasi. Dan juga perlu adanya pengupgrade an guru yang berupa ajang kreatifitas guru (AKG) atau assessment kompetensi guru sehingga dengan demikian SDM di MAN 1 Probolinggo tetap terasah.”

Segala sesuatu yang telah direncanakan sedemikian rapi bisa terlaksana jika di dalamnya terdapat faktor pendukung dan penghambat. (Suyeno, 2022) Begitu juga dengan pelaksanaan program upaya peningkatan mutu sekolah di MAN 1 Probolinggo. Dalam pelaksanaan program ini terdapat beberapa faktor penghambat. Diantaranya ialah bersifat Internal dan Eksternal.

Namun dalam meningkatkan mutu sekolah ada beberapa faktor (penghambat) diantaranya disebabkan adanya faktor usia yang tidak terlalu cekatan dalam menerima perubahan teknologi atau metode pembelajaran, juga kemampuan IT nya yang terkadang cenderung lambat dalam proses pemajuan. Juga kondisi mental dan pengalaman atau jabatan pendidik yang berbeda. Akan tetapi dengan adanya faktor-faktor penghambat tidak mengurangi peningkatan mutu sekolah, hal tersebut dapat di tunjang dengan adanya beberapa pendukung meliputi faktor internal yang mencakup guru atau tenaga pendidik yang mana semakin tinggi pendidikan semakin sadar akan sesuatu yang dibutuhkan, adapun faktor eksternal sebagian sudah terpenuhi mengenai sarana prasarana dan tenaga pengajar yang sangat memadai.

Juga dalam mengevaluasi Manajemen SDM di MAN 1 Probolinggo dapat melalui data hasil supervise akademik pemeriksaan terkait perangkat pembelajaran atau perangkat di kelas. Serta diadakannya evaluasi perangkat dari AKG (ajang kreatifitas guru) memeriksa RPP dan metode yang dipakai, apakah sesuai atau sudah lengkap. Juga dari segi penggunaan metode yang monoton dapat pula dijadikan evaluasi. Dipaparkan pula bahwa mengadakan rapat evaluasi bulanan yang di dalamnya terdapat evaluasi pembelajaran berdasarkan presensi kehadiran guru, penyimpangan pelanggaran kedisiplinan, kenakalan siswa serta evaluasi ketuntasan materi yang biasanya dilaksanakan dalam rangka pra ujian semester. Sehingga dengan adanya beberapa evaluasi Manajemen SDM dapat meningkatkan mutu sekolah secara standart.

Secara etimologi manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus yang berarti tangan, dan egere artinya melakukan; digabung menjadi kata kerja manager, berarti menangani; diterjemahkan dalam bahasa inggris, to manage, kata bendanya management (mengatur atau mengelola); manajemen dapat dimaknai sebagai pengelolaan. (RM Agus Hasan Abu, 2019) Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen ialah Penggunaan sumber daya yang memberikan pengaruh untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen merupakan suatu ilmu atau proses untuk mengatur, memimpin, mengorganisasikan, serta mengarahkan usaha sebuah organisasi dengan semua aspek yang terdapat di dalamnya agar tujuan organisasi dapat terlaksana secara efektif dan efisien.

Manajemen menurut George B. Terry dalam Manullang memberikan pengertian istilah manajemen sebagai berikut: Manajemen yaitu proses yang berbeda, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian, pemanfaatan di masing-masing ilmu dan seni juga mengikuti untuk mencapai tujuan yang disebut kebanggaan. (Baharun, 2016) Dari definisi George B. Terry, manajemen dapat diartikan sebagai suatu pengelolaan yang didalamnya terdiri dari POAC (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling). Adapun pengertian Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling ialah sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan faktor yang mendasar dalam sebuah organisasi atau lembaga, dan bagi setiap elemen yang terdalem suatu individu atau kelompok. Kegagalan dan kesulitan dapat diukur dengan adanya planning atau perencanaan. Dalam suatu sekolah atau lembaga, adanya perencanaan ini sangat besar manfaatnya karena tanpa adanya perencanaan suatu organisasi atau lembaga akan berjalan tanpa alur dan sangat bebas. Hal tersebut disampaikan oleh Bapak Zainul Abidin, selaku WKM sarpras MAN 1 Probolinggo: “Membentuk komunikasi antar yayasan dengan konsumen sebagai sasaran dan menentukan gambaran suatu usaha dalam menonjolkan diri, serta mengadakan komunikasi eksternal yang salah satunya mengadakan komunikasi dengan pihak wali murid.”

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing merupakan tempat untuk menyimpan apa yang dapat digunakan untuk bekerjasama dan berinteraksi bagi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat dan tujuan organisasi yaitu: mampu mengatasi problem atau keterbatasan skill yang dimiliki oleh setiap orang, kebersamaan dalam mancapai suatu tujuan yang lebih efektif dan efisien, pembagian tugas sesuai dengan skil yang dimiliki, lebih mengutamakan kebutuhan kelompok. Penempatan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi (staffing), dalam kutipan harus mengerahkan secara sungguh-sungguh proses the right man on the right place. (RM Agus Hasan Abu, 2019)

3. Penggerakan (*Actuating*)

Actuating merupakan kegiatan seorang pemimpin dalam melakukan, menunjukan dan membina pegawai atau personil untuk melaksanakan suatu pekerjaan supaya sesuai dengan apa yang kita tuju yang telah disepakati secara bersamaan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Controlling merupakan semua aktivitas yang telah dilakukan oleh manajer untuk memastikan hasil yang direncanakan sesuai dengan hasil yang terbukti (aktual). Pelaksanaan controlling ada juga yang dilakukan secara formal dalam laporan rutin seperti laporan bulanan, persemester atau laporan pertanggung jawaban (LPJ) yang dilakukan setiap tahunnya. Pengubahan program kegiatan dan anggaran merupakan faktor utama pelaksanaannya. Ada pula yang dilakukan secara nonformal apabila diperlukan, bahkan ada kemungkinan besar pengontrolan yang bersifat rahasia. Dalam rantai fungsional kegiatan manajemen, controlling merupakan jembatan terakhir

sehingga pelaksanaannya sangatlah penting. (Samsirin, 2015) Dengan kata lain, semua proses kegiatan yang berada di manajemen tidak bisa dipisahkan dan sangat erat hubungannya.

Sumber daya manusia juga berkaitan di dalam runtunan perubahan edukasi yang merupakan salah satu bagian terpenting bagi tenaga pendidik. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam dunia pendidikan di sekolah khususnya memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik sebagai upaya meningkatkan kinerjanya, agar mereka dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Meningkatnya kinerja sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang dapat terjadi dengan sendirinya, namun memerlukan pengelolaan yang terencana, sistematis dan terarah agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa MSDM merupakan hal yang sangat penting dalam upaya mengelola sumber daya manusia guna membentuk tenaga-tenaga yang professional untuk kepentingan proses dan hasil pendidikan di sekolah.

Manajemen sumber daya manusia tidak akan terlaksana tanpa adanya kerjasama karena tidak mungkin lembaga dapat menjadi besar apabila dikerjakan sendiri tanpa bekerjasama dengan kelompok lain. Jika kerjasama sudah terjalin dengan baik, maka tujuan yang sama menjadi penentu dasarnya lembaga. Jangan sampai dalam kerjasama antar lembaga tetapi memiliki tujuan yang berbeda. Untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat maka harus ada pembagian tugas yang diikat dengan tata tertib yang terorganisir sehingga dalam proses kerjasama tidak akan keluar dari tupoksi yang telah ditentukan. (Purwaningsih, 2019). Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MAN 1 Probolinggo sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak Zainul Abidin, selaku WKM sarpras MAN 1 Probolinggo bahwa pelaksanaan Manajemen Sarana Prasarana yang harus diperhatikan khususnya bagi tenaga pendidik yaitu harus menyesuaikan dengan tugas masing-masing.

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan (sekolah). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dalam mendayagunakan sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Beberapa kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia antara lain:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Rekrutmen
3. Seleksi dan penempatan
4. Sosialisasi
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Penilaian prestasi kerja
7. Mutasi dan promosi
8. Kompensasi (Asafu, 2018)

Manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan merupakan unsur yang sangat diperlukan untuk mengembangkan sekaligus meningkatkan

unsur yang sangat diperlukan untuk mengembangkan sekaligus meningkatkan mutu pendidikan demi terealisasinya tujuan pendidikan, hal ini disebabkan karena salah satu unsur pencapaian mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat urgen dalam peningkatan mutu pendidikan hal ini dapat dirasakan oleh lembaga-lembaga pendidikan. Kehadiran manajemen dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tidak lagi terbantahkan. Manajemen merupakan bagian penting dalam kegiatan-kegiatan untuk peningkatan dan relevansi mutu pendidikan. Oleh sebab itu seluruh stakeholder dalam dunia pendidikan dapat memahami perannya bahkan dapat mengimplementasikannya. (Dedi Fatimah Siti, Herawati, Saroni, 2021)

Permasalahan sekolah dalam memberdayakan SDM yang dimiliki diikuti dengan optimalisasi peran dan perilaku SDM, agar dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Peran kepala sebagai pemimpin pendidikan menjadi penentu optimalnya peran yang dimiliki oleh guru dan TAS. Peran kepala sekolah adalah sebagai pemimpin dan motivator bagi semua warga sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dituntut mampu memberikan arah perubahan dan visi sekolah ke depannya. Kepala sekolah sebagai motivator yakni dengan selalu memberikan support atau energi positif untuk menggerakkan guru melakukan tugas secara baik dan bertanggung jawab. (Kusumaningrum, Sumarsono, & Gunawan, 2017). Ada beberapa faktor penghambat dalam SDM di MAN 1 Probolinggo, sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadzah Masrurroh, M.Pd selaku koordinator MAN putri: “peningkatan mutu sekolah secara otomatis pasti terdapat hambatan-hambatan diantaranya, guru dan siswi memiliki rasa malas dan kurangnya kesadaran diri serta kurangnya fasilitas.”

Namun hal tersebut tidak menjadi pengaruh bagi tenaga kependidikan. Karena hal tersebut dapat teratasi dengan diadakannya perbaikan dari segi lingkungan sekitar, juga adanya masukan dari senior-senior mengenai kegagalan-kegagalan yang terjadi sebelumnya, sehingga dapat dijadikan motivasi juga sebagai pendukung bagi kita dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia. Juga di dukung dengan adanya fasilitas yang mencukupi, musyawarah guna mata pelajaran serta adanya aplikasi guru dan fasilitas pembelajaran yang lain seperti TV, hal tersebut menjadi salah satu hal yang dapat mencapai tujuan sekolah yang diharapkan seperti mutu sekolah dapat meningkat secara efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen utama dan juga sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan sangat membutuhkan SDM yang kompeten agar dapat menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan. SDM merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, asset, kurikulum, sarana, prasarana serta semua sumber daya lainnya. Semua sumber daya pendidikan tidak dapat berfungsi secara optimal apabila tidak didukung dengan ketersediaan SDM. Lembaga pendidikan perlu melakukan suatu perencanaan SDM pendidikan yang bersifat strategis, terintegrasi, saling berkaitan, dan menyeluruh melalui manajemen SDM pendidikan dalam mengoptimalkan peran dan fungsi pendidikan dan tenaga kependidikan yang diinginkan di masa yang akan datang. (Hasnadi, 2019)

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu lembaga atau sekolah. Sumber daya manusia juga bisa dipahami sebagai kekuatan yang timbul dari potensi dirinya dalam suatu lembaga atau sekolah. Sumber daya manusia yang baik kemungkinan besar akan dapat mengantarkan suatu lembaga atau sekolah mencapai tujuannya. (Kuntoro, 2019) Tanpa sumber daya manusia yang baik kemungkinan besar sulit untuk mencapai sebuah tujuan lembaga atau sekolah tersebut. Ini yang termasuk salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak saja sebagai objek (dianggap sebagai salah satu produksi) tetapi ia sebagai subjek yang menentukan keberhasilan organisasi itu untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya menyatakan bahwa SDM paling menentukan dibandingkan dengan mesin-mesin atau peralatan apapun yang ada dalam organisasi tersebut. (Wicaksono, 2016) Jadi sumber daya manusia ini tidak hanya sebagai alat untuk tercapainya suatu tujuan, akan tetapi juga dapat berjalan dengan lancar suatu organisasi tersebut.

Dalam KBBI, mutu merupakan (ukuran) baik buruk suatu benda, taraf atau derajat (kepandaian, kecerdasan, dan sebagainya) kualitas. Hal ini disebabkan karena tidak ada ukuran yang baku tentang mutu itu sendiri. Sehingga sulit kiranya untuk mendapatkan sebuah jawaban yang sama, apakah sesuatu itu bermutu atau tidak. Secara esensial istilah mutu menunjukkan kepada sesuatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang dan atau kinerjanya. Dalam konteks pendidikan, gambaran mutu mencakup beberapa aspek: input, proses, dan output pendidikan. (Azwardi, Widiastuty Rica, 2021). Mutu dibidang pendidikan mencakup mutu input, proses, output, dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang pakem (pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan).

Mutu mengandung makna derajat keunggulan suatu produk baik berupa barang maupun jasa. Oakland menyatakan mutu digunakan untuk menunjukkan keunggulan dari sebuah produk atau jasa. Konsep mutu mempunyai banyak arti seperti: degree of action, sesuai dengan requirement, keseluruhan karakteristik yang memuaskan di dalam Penggunaan produk. Sedangkan rusman bahwa mutu adalah sesuatu yang berbeda untuk orang yang berbeda dan tergantung pada waktu dan tempat atau dikatakan sesuai dengan tujuan. Sedangkan Macdonald menyatakan mutu berarti kesesuaian dengan persyaratan. Persyaratan yang memungkinkan untuk mengukur mutu dengan mengetahui bahwa sesuatu itu memenuhi syarat tertentu untuk dikatakan bermutu. (Fitrah Muh, Ruslan, 2018)

Mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai pada setiap kurun waktu tertentu baik dalam bidang akademik maupun dalam bidang non akademik yang tentunya dapat dicapai oleh subjek pendidikan baik guru atau siswa atau dapat juga prestasi dalam bidang keunggulan lokal tertentu atau bahkan dapat pula berupa kondisi yang menjadi unggulan yang secara khusus berbeda dari lembaga pendidikan lainnya seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan, mengedepankan adab dan lain sebagainya. (Akhyar, 2019). Agar tercapai upaya

peningkatan mutu seorang pendidik haruslah mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan sebagaimana yang dipaparkan oleh Miss Dzurrotul Arifah, S.Kom selaku guru di MAN 1 Probolinggo: “salah satu tenaga pendidik MAN 1 Probolinggo bahwa dalam Manajemen SDM yakni dengan mengadakan workshop, adanya pembekalan bagi para pegawai, pemanfaatan para pegawai yang sudah ada, membangun dan mengembangkan pegawai yang ada juga adanya penyaringan selektif pegawai MAN 1 Probolinggo putri serta diadakannya evaluasi kerja setiap dua minggu sekali. Sehingga dengan demikian mutu sekolah dapat meningkat dengan sendirinya.”

Kepala sekolah seorang pemimpin yang mempunyai wewenang dalam mengelola instansi pendidikan baik sekolah atau madrasah yang dipimpinnya. Kepala madrasah memiliki peran untuk terus meningkatkan mutu madrasah. Madrasah yang unggul dan berkualitas tidak terlepas dari peran kepala madrasah dalam hal mengatur dan memonitoring kegiatan pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan harapan dan cita-cita pendidikan yang diinginkan, sehingga harus memiliki kemampuan dasar kepemimpinan dan rasa tanggung jawab terhadap madrasah yang dipimpinnya. (Fauzi Anis, Syarifudin Encep, 2022)

Mutu lembaga pendidikan memiliki karakter tersendiri, berbeda dengan mutu perusahaan. Input, proses, dan output lembaga pendidikan tidak sama dengan perusahaan, karena input berupa manusia. Oleh karena itu, ukuran mutu serta pembentukan budaya mutu juga berbeda dengan perusahaan. Secara lebih jelas dipaparkan konsep mutu menurut para ahli sebagai berikut:

1. Filsafat Mutu Deming

Deming melihat bahwa masalah mutu terletak pada masalah manajemen. Masalah utama dalam dunia industry adalah kegagalan manajemen senior dalam menyusun perencanaan kedepannya. Biasanya, perencanaan tersebut bukan merupakan serangkaian langkah untuk menerapkan mutu, tetapi merupakan desakan serius terhadap manajemen. Peningkatan kualitas pendidikan, menurut Deming dapat diterapkan dengan menggunakan metode *plan-do-check-act* atau PDCA.

Pertama adalah *plan* yang berarti perencanaan. Peningkatan kualitas pendidikan di tahapan *plan* ini, berarti menentukan perbaikan dalam proses peningkatannya, meliputi informasi dan data perbaikan mana yang akan dipilih untuk diproses. Kedua adalah tahapan *do*. Tahapan ini berisi pengumpulan data dasar dan informasi guna mengetahui ada tidaknya perubahan. Ketiga, disebut *check*. Yaitu sebuah langkah atau upaya yang melibatkan peran pemimpin dalam mengetahui hasil implementasinya berhasil atau tidak berhasil. Keempat adalah tahapan *act*. Tahapan ini merupakan proses berupa keputusan yang sudah diambil tentang perubahan mana yang harus diperbaiki dan diterapkan, melakukan pelatihan untuk sumber daya manusianya, menyusun prosedur, serta melakukan perbaikan secara berkelanjutan. (Amin, 2019)

2. Langkah Philip Crosby Untuk Meraih Mutu

Kedua, ide bahwa kesalahan, kegagalan, pemborosan, dan penundaan waktu- serta semua hal yang tidak bermutu lainnya bisa dihilangkan jika institusi memiliki kemauan untuk itu. Gagasan bahwa peningkatan mutu dapat membantu organisasi

khususnya kegagalan pelajar dan murid merupakan gagasan yang sering kali diabaikan oleh sebagian besar institusi. Crosby-seperti para guru lain telah berusaha keras menekankan bahwa tanpa cacat adalah sebuah hal yang dapat diwujudkan Meskipun memang sangat sulit (Andiek Widodo, 2021)

Definisi mutu atau kualitas yang populer dikembangkan oleh empat pakar kualitas yaitu:

- a) Menurut Crosby, mutu adalah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan.
- b) Menurut Deming, mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen.
- c) Menurut Juran, mutu adalah kecocokan Penggunaan produk (*Fitness for use*) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
- d) Menurut Feigenbaum, mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*).

Menurut Crosby, mutu ialah kesesuaian dengan yang disyaratkan atau distandarkan (*conformance to requirement*) yakni sesuai dengan yang telah distandarkan, baik itu inputnya, prosesnya maupun outputnya. (Wijaya, 2019) Oleh sebab itu mutu pendidikan yang diselenggarakan oleh sekolah atau lembaga dituntut untuk memiliki standat mutu pendidikan.

Untuk memperoleh suatu mutu yang berkualitas sesuai dengan harapan pelanggan, tentunya dibutuhkannya usaha perencanaan yang sangat matang, karena total quality merupakan sesuatu yang diraih melalui proses yang dijaga mutunya secara berkelanjutan, maka kita harus menghilangkan suatu kesalahan harus guna mencapai suatu keunggulan serta menghasilkan lulusan yang bersifat kompetitif dan juga memiliki keunggulan kooperatif sesuai dinamika dunia kerja dan tantangan global masa kini.

Sedangkan mutu dalam pendidikan merupakan hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Sehingga mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras. Sumber mutu dalam pendidikan antara lain: sarana gedung yang bagus, guru yang terkemuka, nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, bisnis dan komunikasi local, sumberdaya yang melimpah, aplikasi teknologi mutakhir, kepemimpinan yang baik dan efektif, perhatian kepada pelajar dan anak didik, kurikulum yang memadai, atau juga kombinasi dari faktor-faktor tersebut. (Akbarjono, 2014)

Ada 14 langkah Philip B Crosby untuk meraih manajemen mutu pendidikan yaitu:

1. Komitmen Manajemen (Management Commitment).
2. Membangun Tim Peningkatan Mutu (Quality Improvement Team).
3. Pengukuran Mutu (Quality Measurement).
4. Mengukur Biaya Mutu (The Cost Of Quality).
5. Membangun Kasadaran Mutu (Quality Awareness).
6. Kegiatan Perbaikan (Corrective Action).
7. Perencanaan tanpa cacat (Zero Defects Planning).
8. Menekankan Perlunya Pelatihan Pengawas (Supervisor Training).
9. Menyelenggarakan Hari Tanpa Cacat (Zero Defects Day).
10. Penyusunan Tujuan (Goal Setting).
11. Penghapusan Sebab Kesalahan (Error Cause Removal).
12. Pengakuan (Recognition).
13. Mendirikan Dewan-dewan Mutu (Quality Councils).
14. Lakukan Lagi (Do It Over Again). (Chaeriah, Taylor, Jerman, & Benz, 2016).

Kesimpulan

Dari paparan panjang di atas dapat disimpulkan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan faktor penting dalam suatu lembaga atau sekolah. Sumber daya manusia juga bisa dipahami sebagai kekuatan yang timbul dari potensi dirinya dalam suatu lembaga atau sekolah. Sehingga dalam meningkatkan mutu sekolah dapat menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras, dan secara otomatis akan ada beberapa faktor penghambat dalam manajemen SDM, namun hal tersebut tidak memungkiri terhambatnya peningkatan mutu sekolah. Karena disebabkan adanya beberapa faktor pendukung serta adanya evaluasi- evaluasi yang dilakukan untuk memperoleh suatu mutu yang berkualitas sesuai dengan harapan pelanggan, tentunya dibutuhkannya usaha perencanaan yang sangat matang, karena total quality merupakan sesuatu yang diraih melalui proses yang dijaga mutunya secara berkelanjutan, maka kita harus menghilangkan suatu kesalahan harus guna mencapai suatu keunggulan serta menghasilkan lulusan yang bersifat kompetitif dan juga memiliki keunggulan kooperatif sesuai dinamika dunia kerja dan tantangan global masa kini.

Dalam meningkatkan mutu sekolah dibutuhkan beberapa langkah salah satunya, yaitu adanya (*Management Commitment*). (*Quality Improvement Team*). (*Quality Measurement*). (*The Cost Of Quality*). (*Quality Awareness*). (*Corrective Action*). (*Zero Deffects Planning*). (*Supervisor Training*). (*Zero Defects Day*). (*Goal Setting*). (*Error Cause Removal*). (*Recognition*). (*Quality Councils*). (*Do It Over Again*). Sehingga dengan demikian terciptalah suatu mutu yang berkualitas sesuai dengan harapan pelanggan, dan dengan adanya usaha perencanaan yang sangat matang, juga melalui proses yang dijaga mutunya secara berkelanjutan, juga dengan menghilangkan suatu kesalahan dapat mencapai suatu keunggulan serta menghasilkan lulusan yang bersifat kompetitif dan juga memiliki keunggulan kooperatif sesuai dinamika dunia kerja dan tantangan global masa kini.

BIBLIOGRAFI

- akbarjono, Ali. (2014). Konsep Mutu Dalam Perspektif Konsumenpendidikan. *Jurnal Al-Ta'lim*, 13(1), 1–18. [Google Scholar](#)
- Akhyar, Syaiful. (2019). *Manajemen Mutu Madrasah Ibtidaiyah Hijriyah Ii Palembang*. 1, 133–148. [Google Scholar](#)
- Amin, Muhammad Fahrizal. (2019). *Mutu Dalam Perspektif Fegeinbaum Dan Implementasinya Dalam Lembaga Pendidikan*. 01(01), 86–98. [Google Scholar](#)
- Arief, Mohammad. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di Sd Insan Amanah Malang). *Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1–13. [Google Scholar](#)
- Asafu, Afif Nur. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama (Smp) Plus Melati Samarinda. *Jurnal Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 2(1), 94–116. [Google Scholar](#)
- Azwardi, Widiastuty Rica, Usiono. (2021). Evaluasi Peningkatan Mutu Sekolah Melalui Pengembangan Profesionalisme Guru. *Journal Of Research And Educational Studies*, 2(3), 55–65. [Google Scholar](#)
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tajdid*, 5(2), 243–262. [Google Scholar](#)
- Chaeriah, Ella Siti, Taylor, Winslow, Jerman, Di, & Benz, Karl Friedrich. (2016). Manajemen Berbasis Mutu. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 4(2), 1–9. [Google Scholar](#)
- Dedi Fatimah Siti, Herawati, Saroni, Susilawati. (2021). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdn 3 Klangean*. 321–327. [Google Scholar](#)
- Fauzi Anis, Syarifudin Encep, Sugiri Hidayat Asep R. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Di Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(01), 34–48. [Google Scholar](#)
- Fitrah Muh, Ruslan, Hendra. (2018). Urgensi Sistem Penjaminan Mutu Internal Terhadap Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 4(1), 76–86. [Google Scholar](#)
- Hanafi, Mochamad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Smk Bisnis Dan Manajemen Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 31–44. [Google Scholar](#)
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10(2),

141–148. [Google Scholar](#)

Kuntoro, Tri Alfian. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97. [Google Scholar](#)

Kusumaningrum, Desi Eri, Sumarsono, Raden Bambang, & Gunawan, Imam. (2017). Problematika Pemberdayaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2), 139–150. [Google Scholar](#)

Muhammadun, Anwar Saeful Dan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdit Ibnu Khaldun Sedong. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(9), 929–940. [Google Scholar](#)

Mustamin, Sirojudin Didin, Waqfin Ibnu Saat. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma 1 Darul Ulum. *Jurnal Education And Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 8(4), 275–280. [Google Scholar](#)

Nurjanah Nina, Qomariyah Siti, Nurachadijat Kun. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Jurnal Al-Iqnaa*, 1(1), 43–68. [Google Scholar](#)

Padri, Robi Abdul. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sma Negeri Cirebon. *Jurnal Sosial Teknik*, 3(1), 1–8. [Google Scholar](#)

Purwaningsih. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sman 1 Kota Metro. *Jurnal Dewantara*, Vii, 136–152. [Google Scholar](#)

Rm Agus Hasan Abu, Amalia Zakiatul Siti. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid. *Jurnal Al-Idarah*, 9(1), 50–57. [Google Scholar](#)

Samsirin. (2015). Konsep Manajemen Pengawasan Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal At-Ta'dib*, 10(2), 342–360. [Google Scholar](#)

Suparto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu. *An-Nizom*, 1(3), 275–285. [Google Scholar](#)

Suyeno, Ati Umi Nurul. Mardiyah Waliyatul. (2022). Implementasi Program Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Desa Kebunteluk Dalam Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik. *Jurnal Respon Publik*, 16(1), 75–84. [Google Scholar](#)

Wicaksono, Satrio Yosep. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah di
Madrasah Aliyah Negeri 1 Probolinggo

(Studi Di Skm Unit V Pt. Gudang Garam,Tbk Kediri). *Bisnis Dan Manajemen*, 3(1),
31–39. [Google Scholar](#)

Widodo, Andiek. (2021). Pengembangan Budaya Mutu Dalam Meningkatkan Kualitas
Layanan Pendidikan Di Madrasah. *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 3(1),
555–568. [Google Scholar](#)

Widodo, Teguh Setyo. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan
Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di Sdn Petompon 02).
Education Management, 3(2), 74–79. [Google Scholar](#)

Wijaya, Hengky. .. (2019). Implementasi Manajemen Mutu Di Sekolah. *Journal of
Education Management*, 01(01), 17–29. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Moh. Rifa'i, Nurul Azizah (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

