

PENDAMPINGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA SUNAN KALIJOGO JABUNG

Endang Tyasmaning

Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang
endangtyas@iaiskjmalang.ac.id

Abstrak. Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Hasil pengabdian dari Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada: Kualitas pendidikan di SMA Sunan Kalijogo Jabung. 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. Proses manajemen sumber daya manusia di SMA Sunan Kalijogo Jabung. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan tes dan wawancara, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik, melakukan penilaian prestasi kerja, memberi kesejahteraan pada pegawai serta, Penciptaan dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif. Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah mengadakan pendekatan secara kekeluargaan, memberikan dana dispensasi bagi tenaga pendidik dan pegawai agar dapat merangsang minat sumber daya manusia untuk tidak malas dan lebih bertanggung jawab, mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan proses pengajaran dengan baik serta, komunikasi tiap bulan antar tenaga pendidik dan pegawai melalui acara pembacaan surat waqiah dan pembacaan sholawat melalui seni hadrah ISHARI. Dan dalam melakukan pengabdian yang lebih lengkap, tentang manajemen sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan kualitas pendidikan secara proporsional dan komprehensif.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan

Abstract. Human resource management is a form of recognition of the importance of organizational members as resources that can support the achievement of organizational goals, implementation of organizational functions and activities to ensure that they are effective and fair for the benefit of the organization, individuals and society. The results of the dedication of human resource management in improving the quality of education in: The quality of education at Islamic High School Sunan Kalijogo Jabung. Judging from the educational process that runs smoothly and complete educational facilities in class or outside the classroom, both in curricular and extra-curricular contexts, in an environment of academic and non-academic

substances that support the teaching and learning process. The process of human resource management at SMA Sunan Kalijogo Jabung. Carry out good human resource planning, Withdrawal of human resources (recruitment) for applicants who pass the requirements, selection by tests and interviews, training and development to increase the ability of educators, conduct performance appraisal, provide welfare to employees as well as, Creation and Development Effective Work Relations. In anticipating the obstacles that arise, school principals have sought solutions for human resource management in improving the quality of education. The principal takes a family approach, provides dispensation funds for educators and staff so that they can stimulate interest in human resources to be less lazy and more responsible, conduct trainings that can improve the teaching process properly as well as, monthly communication between educators and employees through the event of reading waqiah letters and reading sholawat through ISHARI's hadrah arts. And in carrying out a more complete service, regarding human resource management, namely by increasing the quality of education in a proportional and comprehensive manner.

Keywords: Human Resource Management, Quality of Education

PENDAHULUAN

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.¹

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya 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.

¹ Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003:2

Istilah 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 karyawan. Dan (MSDM) Manajemen Sumber Daya Manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya.

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.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia.³

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

- a. Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah: *“Human Resource Management is the proses through whican optimal fit is achieved among the employee, job, organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals”*.⁴ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui mana kesesuaian optimal diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai

² Ibid: 3

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005: 1

⁴ Hall T. Douglas. & James Goodale G, *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, Scott Foresman and Company, Glenview, 1986: 6

mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

- b. Menurut Edwin Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh Masud bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.⁵
- c. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan.⁶
- d. Menurut Bashir Barthos Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.⁷
- e. Menurut Amin Widjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.⁸
- f. Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

⁵ Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1984: 5

⁶ Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah* Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003: 21

⁷ Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990: 1

⁸ Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993: 250

⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, 2001: 4

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. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika di perhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia.¹⁰ Adapun kalau di lihat secara mikro atau dalam ruang lingkup suatu lembaga, manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia inilah yang akan menunjang organisasi dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia akan sulit rasanya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai.

Dengan kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia, dan sumber daya inilah yang dapat membuat organisasi itu bisa bertahan (survive) dan sukses. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Hal ini menggambarkan sumber daya manusia (SDM) sebagai factor penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, SDM tersebut sangat perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar benar-benar dapat di daya gunakan untuk kepentingan organisasi. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.¹¹

Dengan adanya Otonomi Daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termasuk

¹⁰ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996 Hal:13

¹¹ Burhanuddin. Dkk, *Manajemen Pendidikan*, Universitas Negeri Malang, 2003 Hal: 67

dengan diterapkannya manajemen yang Berbasis Sekolah dan di antaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi.¹² Karena itu, tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

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 Manusiannya.

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.¹³

Jusuf Amir Feisal menyatakan pula bahwa dalam menghadapi era Globalisasi industrialisasi, peran pendidikan tidak terfokus pada penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai mengingat kecenderungan yang terjadi dalam dunia kerja sangat cepat berubah dalam era ini. Sebaliknya, pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu

¹² M. Bukhori. Dkk, *Azas Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005, Hal: 165

¹³ E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002, Hal: 30

menerima serta menyesuaikan dan mengembangkan arus perubahan yang terjadi dalam lingkungannya.¹⁴ Namun banyak pendapat yang mensinyalir bahwa kualitas pendidikan dewasa ini, di negara tercinta Indonesia masih tergolong rendah. Seperti halnya pendapat Mulyasa yang menyatakan bahwa krisis di lembaga pendidikan yang terjadi sebenarnya bersumber dari rendahnya kualitas, baik kualitas guru atau siswanya, kemampuan dan semangat sumber daya manusia sehingga berdampak pada pengelolaan sekolah yang kurang maksimal.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan factor 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.

Sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam pelaksanaan pendidikannya di sekolah sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen.

METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Metode atau strategi pelaksanaan kegiatan untuk mewujudkan pendampingan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu merupakan alat untuk suatu tujuan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Namsa mendefinisikan metode pelaksanaan pendampingan sebagai suatu cara yang dapat digunakan oleh pendidik dengan berbagai teknik dalam proses belajar mengajar agar materi pelajaran dapat di cerna dengan mudah serta efektif oleh peserta didik. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam kegiatan belajar mengajar tidak mungkin berlangsung tanpa adanya metode.

Namun tidak semua jenis metode dapat digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan seorang guru harus dapat memilih ketetapan yang akan digunakannya sehingga sesuai dengan pembahasan yang sedang dilakukan. Dan untuk metode manajemen sumber daya manusia yang digunakan sebagai berikut:

¹⁴ Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, Gema Insani Press Cet. 1, Jakarta, 1995, Hal: 131

- 1) Metode Demontrasi yakni metode manajemen sumber daya manusia yang menuntut adanya praktek atau peragaan dengan menggunakan media atau alat bantu berupa benda fisik, dan tergantung atas materinya.
- 2) Metode Pengunjungan manajemen sumber daya manusia dengan mengadakan kunjungan kesuatu obyek di luar kelas dengan mengjikan bahan maksud utama mempelajari obyek yang sesuai dengan materi pembelajaran.
- 3) Teknik yang digunakan dalam pengelolaan dan mendisiplinkan kelas, yaitu:
 - a. Campur tangan dengan isyarat. Sikap seperti ini dilakukan ketika terjadi gangguan yang bersifat kecil, seperti suasana gaduh ketika proses belajar mengajar berlangsung.
 - b. Mengawasi dari dekat. Hal ini dilakukan agar dapat menyediakan proses belajar mengajar yang optimal dengan suasana belajar yang menyenangkan.
 - c. Mengungkapkan perasaan siswa. Yakni agar siswa dalam belajar tidak merasa tertekan sehingga menjadi siswa yang pasif melainkan menjadi siswa yang aktif dan kreatif.
 - d. Menyusun kembali program belajar.
 - e. Menghilangkan ketegangan dengan humor. Hal ini dilakukan agar dapat menciptakan kehangatan dan keantusiasan siswa dalam belajar.
 - f. Pendekatan fisik. Seperti membelai kepala siswa, Menepuk pundak siswa dengan maksud memberi motivasi kepada siswa akan terdorong untuk belajar lebih baik lagi.
 - g. Memindahkan penyebab gangguan.
 - h. Pengasingan.

HASIL KEGIATAN DAN PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaan pendampingan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan, 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.

Sebagai makhluk manusia, peserta didik memiliki karakteristik-karakteristik. Menurut Sutari Imam Barnadib, Suwarno, dan Siti Mechaty, peserta didik memiliki karakteristik tertentu, yakni:

- a. Belum memiliki pribadi dewasa susila sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidik.
- b. Masih menyempurnakan aspek tertentu dari kedewasaannya, sehingga masih menjadi tanggung jawab pendidik.
- c. Memiliki sifat-sifat dasar manusia yang sedang berkembang secara terpadu yaitu kebutuhan biologis, rohani, sosial, intelegensi, emosi, kemampuan berbicara, anggota tubuh untuk bekerja (kaki, tangan, jari), latar belakang sosial, latar belakang biologis (warna kulit, bentuk tubuh, dan lainnya), serta perbedaan individual.

Dengan memahami karakteristik peserta didik di atas, maka diharapkan guru mampu melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik sehingga tercipta peningkatan kualitas pendidikan yang diinginkan oleh sekolah.

2. Pendidik

Masalah kualitas pendidikan, rupanya sudah sangat menggelitik dunia pendidikan dewasa ini. Bukan saja bagi para professional, juga bagi masyarakat luas terdapat suatu gerakan yang menginginkan adanya perubahan sekarang juga dalam hal usaha peningkatan kualitas atau mutu pendidikan. Dengan melihat keadaan kualitas pendidikan yang rendah, maka telah diupayakan usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas pendidikan sasaran sentralnya yang dibenahi adalah kualitas guru dan kualitas pendidikan guru. 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.



Gambar 1
Kegiatan Waqiah Guru dan siswa di lingkungan SMA Sunan Kalijogo Jabung



Gambar 1
Kegiatan Ishari Guru dan siswa di lingkungan SMA Sunan Kalijogo Jabung

SMA Sunan Kalijogo Jabung 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 diakui sangat penting sekali oleh kepala SMA Sunan Kalijogo Jabung 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 SMA Sunan Kalijogo Jabung. 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

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMA Sunan Kalijogo Jabung diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru maupun karyawan baru.

Di karenakan SMA Sunan Kalijogo Jabung berada di bawah naungan Yayasan, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapat persetujuan dari Yayasan yang sebelumnya mendapat rekomendasi dari sekolah. Namun terkadang Yayasan yang menawarkan apa sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan, maka diberikan kebebasan oleh Yayasan untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri untuk menjadi tenaga pendidik atau karyawan di SMA Sunan Kalijogo Jabung.

2. Penarikan sumber daya manusia (recruitmen)

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki pengerahan atau recruitmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SMA Sunan Kalijogo Jabung direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.

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

Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala SMA Sunan Kalijogo Jabung dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah dan kepada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

- a. Berhaluan Ahlus Sunnah Waljama'ah
- b. Pendidikan sesuai dengan statusnya
- c. Pengalaman
- d. Nilai IP
- e. Memakai Jilbab bagi pelamar perempuan

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SMA Sunan Kalijogo Jabung maka diadakan seleksi dengan cara tes dan wawancara.

3. Seleksi

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan 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 ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi. Setelah SMA Sunan Kalijogo Jabung mendapatkan beberapa pelamar kemudian di adakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes dan wawancara dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Bentuk tesnya adalah dengan membuat program mengajar. 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 dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

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. Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh pegawai di lingkungan SMA Sunan Kalijogo Jabung telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah. Dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.



Gambar 1
MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMA Sunan Kalijogo Jabung yaitu dengan mengadakan pelatihan atau workshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari Kamis di minggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang biasanya bekerjasama dengan SMA Negeri Lawang.

5. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja atau di literatur-literatur MSDM dikenal dengan istilah performance appraisal yang didefinisikan sebagai suatu sistem pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat karyawan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain penilaian ini dapat juga menentukan seberapa produktif karyawan tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang sehingga baik karyawan itu sendiri, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan.

Untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMA Sunan Kalijogo Jabung dapat dilihat dari 3 hal yaitu:

- a. Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu memanaaj tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMA Sunan Kalijogo Jabung.
- b. Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswa tetapi tenaga pendidik 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 karyawan 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 SMA Sunan Kalijogo 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 karyawan 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. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para karyawan. Meskipun tindakan tersebut wajib dilakukan secara formal bagi para karyawan yang terorganisir di dalam serikat-serikat kerja, terhadap mereka yang tidak tergabung di dalam serikat kerja pun perlu dilakukan.



Gambar 2
Pendampingan SDM SMA Sunan Kalijogo Jabung

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik. Begitupula yang diterapkan oleh SMA Sunan Kalijogo Jabung 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pendampingan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas pendidikan di SMA Sunan Kalijogo Jabung 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. Begitupula jika dilihat dari hasil pendidikannya tergolong baik pula, melihat banyak prestasi yang telah diraih oleh sekolah dan siswa serta hasil kelulusan yang dicapai para siswa.
2. Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMA Sunan Kalijogo Jabung dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di SMA Sunan Kalijogo Jabung 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 SMA Sunan Kalijogo Jabung 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 SMA Sunan Kalijogo Jabung 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. Solusi yang diupayakan adalah: (a). Dalam mengatasi kendala dari personal yang terkadang merasa tidak diperhatikan, kepala sekolah telah melakukan solusi dengan mengadakan pendekatan secara kekeluargaan. (b). Memberikan dana dispensasi bagi tenaga pendidik dan pegawai agar dapat merangsang minat sumber daya manusia untuk tidak malas dan lebih bertanggung jawab. (c) Mengadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan proses pengajaran dengan baik. (d). Komunikasi rutin tiap bulan antar tenaga pendidik, peserta didik, dan pegawai melalui acara kegiatan membaca surat waqiah dan pembacaan solawat melalui seni hadrah ISHARI.

SARAN

Berdasarkan hasil pendampingan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan memberikan saran sebagai berikut: Pertama, bagi kementerian agama RI agar segera melakukan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan dalam mengembangkan dinamika pembelajaran di SMA Sunan Kalijogo Jabung . Dan hasil pengabdian ini dapat dijadikan rujukan sebagai referensi awal materi pendidikan, karena secara empirik telah mengimplementasikan dan mengembangkan pendidikan. Kedua, bagi SMA Sunan Kalijogo Jabung, dalam rangka menghasilkan lulusan yang berkopoten dalam bidang pendidikan. Ketiga, bagi kalangan akademisi terutama bagi guru dan tendik SMA Sunan Kalijogo Jabung, dan kepada masyarakat sekitarnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Program Pendampingan manajemen sumber daya manusia Dalam meningkatkan kualitas pendidikan disambut dengan semangat dan antusiasme tinggi, oleh seluruh Civitas Akedemika SMA Sunan Kalijogo Jabung , pihak masyarakat mendukung penuh kegiatan tersebut. Hal ini tiada lain karena langkah sosialisasi dan pembimbingan ini bertujuan untuk meningkatkan Skill dan kualitas pendidikan secara komprehenship. Jurnal pengabdian ini kami susun sebagai gambaran pelaksanaan dan perkembangan Pendampingan manajemen sumber daya manusia Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang telah kami laksanakan hingga saat ini. Dengan mendapatkan bantuan dari berbagai pihak akan dapat memperlancar

kegiatan tersebut. Untuk itu kami menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan Jurnal pengabdian ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada banyak kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa didalamnya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik untuk perbaikan selanjutnya. Akhir kata, kami sampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah berperan serta dalam penyusunan laporan ini dari awal sampai akhir. Semoga Allah SWT senantiasa meridhai segala usaha kita, sehingga kita dapat memberikan yang terbaik bagi kemajuan Pendidikan Anak Usia Dini. Amin ya robbal alamin. Oleh karena itu kami ucapkan terima kasih kepada:

1. Rektor IAI Sunan Kalijogo Malang
2. Kepala SMA Sunan Kalijogo Jabung

Harapan kami semoga kegiatan yang sudah dilakukan, memberi manfaat dan masalah bagi Segenab civitas Akademika SMA Sunan Kalijogo Jabung .

DAFTAR PUSTAKA

- Faustino. Cardoso Gomes, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- Hall T. Douglas. & James Goodale G, Human Resources Management, Strategy, Design and Implementation, Scott Foresman and Company, Glenview, 1986
- Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta, 1984
- Malayu Hasibuan S.P, Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990
- Amin Widjaja Tunggal, Manajemen Suatu Pengantar, Rineka Cipta, Jakarta, 1993
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, 2001
- Nanang Fattah, Landasan Manajemen Pendidikan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1996
- Burhanuddin. Dkk, Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Malang, 2003
- Bukhori. Dkk, Azas Azas Manajemen, Aditya Media, Yogyakarta, 2005
- E. Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002,
- Jusuf Amir Feisal, Reorientasi Pendidikan Islam, Gema Insani Press Cet. 1, Jakarta, 1995,