

## Human Resource Management in Efforts to Improve School Quality (Study at Nur El Falah Kubang High School and 1 Petir High School, Serang District)

Fiki Syururoh<sup>1\*</sup>, Eneng Muslihah<sup>2</sup>, Encep Syarifudin<sup>3</sup>

Universitas Islam Negri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten

**Corresponding Author:** Fiki Syururoh [fikisyarief18@gmail.com](mailto:fikisyarief18@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Management, Human Resources, Quality

*Received :* 3 October

*Revised :* 22 October

*Accepted:* 23 November

©2022 Syururoh, Muslihah, Syarifudin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The formulation of the problem in this research is how to implement human resources and what are the inhibiting factors and supporting factors for human resource management at Nur El Falah Kubang High School and SMAN 1 Petir, Serang district in an effort to improve school quality? The purpose of this research is to find out the implementation of human resources and to find out what are the inhibiting factors and supporting factors for human resource management in an effort to improve school quality at Nur El Falah Kubang High School and 1 Petir State Senior High School, Serang district. And the benefit of this research is to find out how and to what extent human resource management is in an effort to improve school quality. The main issues in this study are: planning, organizing, human resource planning, supervision in improving school quality at Nur El Falah Kubang High School and SMA Negeri 1 Lightning, Serang district. To obtain an overview of the correlation, the type of research chosen is qualitative research using qualitative research methods. This research was conducted at Nur El Falah Kubang High School and 1 Petir State Senior High School, Serang Regency, Serang Regency. The population in this study is homogeneous or consists of several types

## Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah (Studi di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA 1 Petir Kabupaten Serang)

Fiki Syururoh<sup>1\*</sup>, Eneng Muslihah<sup>2</sup>, Encep Syarifudin<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Corresponding Author: Fiki Syururoh [fikisyarief18@gmail.com](mailto:fikisyarief18@gmail.com)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu

*Received :* 3 October

*Revised :* 22 October

*Accepted:* 23 November

©2022 Syururoh, Muslihah, Syarifudin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dan apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung manajemen sumber daya manusia di sekolah SMA Nur El Falah Kubang dengan SMAN 1 Petir kabupaten Serang dalam upaya peningkatan mutu sekolah? Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya manusia dan untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dan faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir kabupaten Serang. Dan manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Perencanaan, pengorganisasian, perencanaan sumber daya manusia, pengawasan dalam peningkatan mutu sekolah di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir kabupaten Serang. Untuk memperoleh gambaran korelasi tersebut, maka jenis penelitian yang dipilih adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang Kabupaten Serang. Populasi pada penelitian ini bersifat homogen atau terdiri dari beberapa jenis

---

### PENDAHULUAN

Sebuah Pendidikan tidak hanya merupakan suatu proses dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa tetapi juga menjadi sarana untuk membangun karakter manusia yang seutuhnya, dimana fungsinya adalah untuk meningkatkan dan memajukan pembangunan Nasional. Selain itu kualitas dari sumber daya manusia juga menentukan keberhasilan pembangunan Nasional, hal ini bisa dilihat dari segi pemikiran maupun perencanaan, pengambil keputusan bahkan sampai kepada pelaksana teknis serta pelaku pengawasan pembangunan.

Sarana yang dianggap strategis dalam melakukan pembangunan Nasional yaitu melalui pendidikan dan dengan cara meningkatkan kualitas pada sumber

daya manusianya. Dan sebagai prioritas dalam pembangunan Nasional, pemerintah Indonesia akan senantiasa mendukung apa yang menjadi ide dalam menempatkan sektor pendidikan. Dan untuk itu pemerintah menyelenggarakan sistem pendidikan Nasional yang juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Di sisi lain pendidikan juga memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kualitas dari pada sumber daya manusia yang juga berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi bangsa. Di dalam meningkatkan kualitas bangsa, pemerintah tidak hanya menggunakan satu sistem saja dengan pihak swasta maupun masyarakat tetapi juga adanya hubungan yang baik dimana peranannya semata-mata untuk meningkatkan mutu Pendidikan.

Dengan demikian pendidikan merupakan hal penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan baik dalam kelompok, organisasi, keluarga, masyarakat juga bangsa. Sebagai negara yang berkembang, Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kualitasnya baik demi mencapai mutu yang baik. Di mana usaha salah satunya yaitu melalui pendidikan. Sekolah yang berperan sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yang prosesnya melalui kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Sejalan dengan kemajuan dan tantangan zamannya, manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan perkembangannya patut untuk diperhatikan. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia ditemukannya adanya hal baru yang berdampak positif terhadap perkembangan dan efektivitas sebuah organisasi, baik bersifat private maupun bersifat publik, baik yang besar atau kecil.

Mengatur, mengelola dan memanfaatkan tenaga pendidik dalam dunia pendidikan di dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk tercapainya sebuah tujuan sehingga akan berfungsi secara efektif dan efisien serta akan menghasilkan kinerja pendidik yang tinggi tanpa mengesampingkan aspek lainnya.

Di dalam manajemen, sumber daya manusia sebagai bagian perencanaan penting harus dilaksanakan dalam organisasi dan ini merupakan langkah yang diambil guna menjamin sebuah organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang tepat dalam menduduki manajemen SDM juga sebagai kontributor dalam proses perencanaan yang strategis bagi organisasi tersebut. Selain dari itu, perencanaan SDM juga menentukan apa yang akan dicapai oleh sumber daya manusia yang tersedia.

Salah satu usaha yang digunakan untuk mewujudkan tujuan tersebut adalah meningkatkan prestasi belajar pada siswa karena prestasi belajar merupakan tolak ukur utama untuk mengetahui sampai dimana keberhasilan belajar siswa. Siswa yang memiliki prestasi tinggi dapat dikatakan bahwa ia telah berhasil dalam proses belajar. Menurut Tulus "Prestasi belajar siswa adalah hasil

belajar yang dicapai siswa ketika mengikuti dan mengerjakan tugas dan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Keberhasilan dari proses kegiatan belajar mengajar dapat dilihat dari seberapa banyak siswa yang berprestasi dalam belajarnya. Hal ini dikarenakan keunggulan dalam bidang prestasi belajar menjadi penilaian yang utama yang terlihat dimata masyarakat serta memiliki pengaruh pada lembaga atau sekolah.

Prestasi belajar juga menjadi salah satu penentu apakah berhasil tidaknya suatu pendidikan tersebut, oleh karena itu prestasi belajar siswa memiliki fungsi sebagai indikator kuantitas sebuah pengetahuan yang telah dikuasai. Fungsi prestasi belajar juga dapat menentukan suatu kualitas di dalam dunia pendidikan, karena seberapa besar prestasi akan dapat mengetahui seberapa besar mutu dan kualitas yang dimiliki oleh siswa maupun lembaga. Prestasi belajar yang maksimal bisa diraih dengan motivasi belajar yang baik bagi siswa dan juga timbul karena profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik dalam sekolah.

Sedangkan, yang dikatakan dengan desain pembelajaran yaitu menekankan kepada merancang program pembelajaran untuk sarana- prasarana proses pembelajaran siswa. Maka inilah yang membedakan keduanya dimana perencanaan berorientasi pada kurikulum, sedangkan desain berorientasi pada proses pembelajaran itu sendiri. Mengelola proses mengajar-belajar, guru dituntut untuk menjadi figur sentral yang kuat juga berwibawa akan tetapi tetap bersahabat. Bersahabat disini adalah menjadi sosok yang bisa berbaur dengan para siswa namun masih dengan batas kewajaran. Dalam pelaksanaan pembelajaran, tenaga pendidik terlebih dahulu melakukan perencanaan dan mempersiapkan kebutuhan atau bahan seperti materi pembelajaran serta tujuan yang akan dicapai guna memenuhi kebutuhan selama proses kegiatan belajar mengajar, seperti kompetensi dasar dan kompetensi inti yang harus dicapai oleh siswa. Guru juga dituntut untuk menempatkan diri sebagai pengambil atau pembuat keputusan dalam hal apapun dan tentunya hal seperti ini penuh perhitungan serta harus ditinjau dari berbagai aspek, karena tidak bisa dilakukan hanya dari 1 aspek saja jika tidak pengelolaan tahapan-tahapan interaksi mengajar-belajar akan mengalami kendala atau bisa mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan agar sebuah pengelolaan proses mengajar belajar mencapai sukses. Selain itu, guru hendaknya memandang dirinya sendiri sebagai seorang profesional yang efektif sehingga dirinya termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi. Keputusan lain yang harus diambil selanjutnya adalah penetapan pendekatan, metode dan strategi mengajar sesuai dengan jenis dan sifat materi, tugas yang akan diberikan kepada siswa-siswi serta situasi kondisi kegiatan belajar mengajar yang diharapkan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, istilah manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur dan mengelola. Kata *manage* dijelaskan berasal dari bahasa Itali "*maggio*" dari kata "*managiere*" yang selanjutnya kata tersebut berasal dari bahasa Latin "*manus*" yang berarti tangan (*hand*). Kata *manage* dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan-urusan, untuk mencapai tujuan tertentu.

GR. Terry dalam buku *Principles Of Management* menyebutkan : *Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actualizing, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.* Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya

### 2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.

SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (*lapangan kerja*). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut *personil*, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah

tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja. Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlembaan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya

### 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada prinsipnya, manajemen merupakan suatu cara yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan umum dalam jangka panjang. Dalam organisasi kerja, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar mampu menguasai pengetahuan, keterampilan serta keahlian sesuai dengan apa yang diharapkan atau goalsnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan, terutama dalam organisasi/sekolah. Untuk membahas lebih lanjut, penulis akan menguraikan pengertian berdasarkan teori yang ada berikut ini. Sumber daya manusia adalah kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada di muka bumi, sumber daya manusia ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut.

Beberapa pakar atau sumber yang akan memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM :

a. Pengertian MSDM menurut Marwansyah yaitu :

Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial

b. Ivancevich menyatakan Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive dan "satisfie" atau " manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya

- manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.
- c. Adapun Dessler berpendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah “ Proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.
  - d. Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu Segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat

#### 4. Pengertian Upaya Peningkatan

Upaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah “usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatu maksud, memecahkan persoalan, mencapai jalan keluar, daya upaya.

Sedangkan peningkatan Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) arti kata peningkatan adalah proses, cara, perbuatan meningkatkan (usaha, kegiatan, dsb). Jadi peningkatan adalah lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan, peningkatan berarti kemajuan, penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik.

Dalam suatu pembelajaran tentu memiliki tujuan yaitu agar materi yang disampaikan bisa dimengerti, difahami dan dilaksanakan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Upaya yang dilakukan dengan berbagai cara supaya siswa dapat melakukan kegiatan sehingga akan mengalami perubahan menjadi lebih baik.

Menurut Adi D, istilah peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapislapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk suatu susunan yang ideal, sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pembelajar (guru) untuk membantu pelajar (siswa) dalam meningkatkan proses pembelajaran sehingga dapat lebih mudah mempelajarinya. Pembelajaran dikatakan meningkat apabila adanya suatu perubahan dalam proses pembelajaran, hasil pembelajaran dan kualitas pembelajaran mengalami perubahan secara berkualitas.

#### 5. Pengertian Mutu

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Pendidikan yang bermutu

bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

Mutu adalah suatu terminologi subjektif dan relatif yang dapat diartikan dengan berbagai cara dimana setiap definisi bisa didukung oleh argumentasi yang sama baiknya. Secara luas mutu dapat diartikan sebagai agregat karakteristik dari produk atau jasa yang memuaskan kebutuhan konsumen/pelanggan.

Karakteristik mutu dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Dalam pendidikan, mutu adalah suatu keberhasilan proses belajar yang menyenangkan dan memberikan kenikmatan. Pelanggan bisa berupa mereka yang langsung menjadi penerima produk dan jasa tersebut atau mereka yang nantinya akan merasakan manfaat produk dan jasa tersebut.

Mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan. Mutu dalam ilmu manajemen adalah lebih dari rata-rata dengan harga yang wajar. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia "keadaan, taraf atau derajat (kependaian, kecerdasan, dan sebagainya)"

Pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu terlihat dari berbagai input, sedangkan hasil pendidikan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Proses dan hasil pendidikan yang bermutu saling berhubungan, tetapi proses yang baik adalah tidak salah arah. Sekolah harus merumuskan dengan baik target yang akan dicapai dalam kurun waktu yang ditentukan.

Berkembangnya kemampuan secara fisik dan psikis menjadi fokus dalam pembahasan ini dan menjadikan ukuran mutu. Berkembang secara fisik antara lain mendapatkan hak finansial dan kesejahteraan hidup yang layak lagi, sedangkan arti perkembangan secara psikis yaitu memberikan kesempatan kepada mereka untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan kreativitas dan bakat masing-masing.

## 6. Mutu Sekolah

Berbicara tentang mutu berbicara tentang sesuatu bisa barang atau jasa. Barang yang bermutu adalah barang yang sangat bernilai bagi seseorang, barang tersebut secara fisik sangat bagus, indah, elegan, mewah, antik, tidak ada cacatnya, kuat dan ukuran-ukuran lainnya yang biasanya berhubungan dengan kebaikan (goodness), keindahan (beauty), kebenaran (truth), dan idealitas. Hampir semua ingin memilikinya tetapi hanya sedikit saja yang dapat menjangkaunya. Jasa yang bermutu adalah pelayanan yang diberikan seorang atau organisasi yang sangat memuaskan, tidak ada keluhan bahkan orang tidak segan-segan untuk memuji dan memberi acungan jempol

Merujuk pada pendapat Edward Sallis, sekolah yang bermutu bercirikan sebagai berikut:

- 1) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- 2) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.

- 3) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya.
- 4) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- 5) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrument untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- 6) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas.
- 7) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- 8) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreatifitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- 9) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- 10) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- 11) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- 12) Sekolah menempatkan peningkatkan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan

#### 7. Upaya Peningkatan Mutu Sekolah

Peningkatan mutu sekolah menuntut adanya suatu perubahan baik dari sikap, tingkah laku yang melibatkan seluruh komponen sekolah. Diantaranya adalah kepala sekolah, guru, staf atau tenaga, siswa dan termasuk orang tua serta masyarakat, dalam memandang, memahami, membantu sekaligus sebagai pemantau yang melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan pengelolaan sekolah, yang didukung oleh pengelolaan sistem informasi yang representatif dan valid.

Meningkatkan mutu sekolah merupakan usaha yang harus diupayakan dengan terus menerus agar harapan peningkatan- peningkatan dalam pendidikan di dalamnya tercapai dan berkualitas serta relevan. Pendidikan yang berkualitas tentunya menjadi harapan dan tuntutan seluruh stake holder pendidikan. Semua orang juga tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu sekolah yang baik. Atas dasar ini, maka sekolah atau lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan yang lainnya.

Standar mutu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 2013 tentang Standar nasional Pendidikan (SNP) yang terdiri dari 8 standar, yaitu 1). Standar pengelolaan, 2). Standar kompetensi lulusan, 3). Standar isi, 4). Standar proses, 5). Standar pendidik dan kependidikan, 6). Sarana dan Prasarana, 7). Standar Pembiayaan, dan 8). Standar penilaian.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Metode penelitian dapat diartikan sebagai "cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan yang tertentu hal ini dikemukakan oleh sugiyono, Adapun metode dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik wawancara, Observasi, dokumentasi dan metode analisis data.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang paling penting dibanding berbagai sumber daya organisasi lainnya, seperti modal, peralatan, teknologi, dan sebagainya. Sumber daya manusia dikatakan paling penting bagi organisasi karena hanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan sumber daya organisasi lainnya, sehingga kegiatan suatu organisasi dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain tidak terjadi pemborosan dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi.

Sumber daya manusia yang mampu menggerakkan berbagai sumber daya organisasi adalah sumber daya manusia yang berkualitas baik. Hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan atau sekolah maupun pelatihan, baik pelatihan manajerial maupun teknis fungsional. Sehingga terjadi adanya kesesuaian antara kualifikasi dosen dengan kualifikasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing dosen. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Menurut Bank Dunia, salah satu unsur pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya Simanjutak mengemukakan bahwa kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, latihan, motivasi kerja, etos kerja, dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas akan tetapi juga merupakan landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan sarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

Pendidikan dan latihan sebagai upaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan tertentu adalah merupakan konsep belajar yang bersifat kumulatif. Jadi, apapun yang dipelajari, kapasitas kita untuk belajar lebih banyak dengan hal yang berbeda, dipengaruhi oleh proses belajar sebelumnya. Dengan demikian, semakin besar proporsi belajar yang berhubungan dengan pekerjaan semakin besar kemampuan atau kualitas seseorang. Akibatnya selanjutnya adalah semakin tinggi pula tingkat kemampuan seseorang dalam memahami sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dalam upaya meningkatkan kualitas manusia perlu ada investasi pada bidang pendidikan, pelatihan, dan kesehatan. Menurut teori human capital kualitas sumber daya manusia selain ditentukan oleh kesehatan. Juga ditentukan oleh pendidikan. Pendidikan dipandang tidak hanya dapat menambah pengetahuan tetapi dapat juga meningkatkan ketrampilan (keahlian) tenaga kerja, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Berdasarkan hasil kajian yang telah peneliti lakukan terhadap hasil wawancara dengan narasumber, terdapat temuan-temuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, melalui evaluasi tahunan yang dilakukan setahun sekali.
- 2) Menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar nantinya akan direkrut. Hasil wawancara dengan Ibu Rita Sugiharti Alnillah, S. Pd, M. Si (Kepala Sekolah), pada tanggal 24 Januari 2022 dan dengan bapak Iwan, M. Pd selaku kepala sekolah SMA Negeri 1 Petir pada tanggal 20 Januari 2022. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. Faktor perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang mengetahui apakah jumlah tenaga kerja telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya.

## 2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang

Dalam mengelola tenaga pendidikan, salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan kegiatan pemeliharaan dan pengembangan profesi para guru, kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas kepada para guru untuk melaksanakan kegiatan tersebut. Adapun pelatihan yang diberikan yaitu melalui pendidikan atau Diklat, pelatihan tersebut sangatlah penting dalam pengembangan sumber daya manusia, yang mengacu kepada upaya agar sumber daya manusia tersebut dapat didayagunakan oleh organisasinya semaksimal mungkin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di Sekolah harus mempertimbangkan berbagai hal yang berkaitan dengan mutu guru sehingga program peningkatan mutu guru yang dijalankan tepat sasaran dan efektif. Peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi setiap sekolah untuk terwujudnya tujuan, tenaga kerja selain mampu cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien, kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Kepala sekolah mengatur dan menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan kerja yang efektif, menetapkan penyeleksian, mengadakan pengembangan, pelatihan, pengawasan terhadap guru maupun staf-stafnya.

## **PEMBAHASAN**

Analisis Hasil Penelitian Menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan para narasumber yang dilengkapi dengan dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan manajemen sumber daya manusia SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang. Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan manajemen sumber daya manusia SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan.

Temuan hasil penelitian di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal dan tidak formal, observasi dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan temuan hasil penelitian sebagai berikut:

### **a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Di SMA Nur El Falah Kubang, sama halnya dengan SMA Negeri 1 Petir sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan oleh SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang diawal tahun kepengurusannya.

Analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SMA Nur El Falah Kubang juga SMA Negeri 1 Petir adalah mengetahui apakah jumlah tenaga telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan dipensiun, mutasi dan sebagainya. Selanjutnya manajemen sekolah menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut. Dan penentuan jenis dan kriteria tenaga yang dibutuhkan dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan para pengelola sekolah untuk memberikan masukan dalam menentukan kebutuhan tersebut. Sesuai apa yang disampaikan Kadarisman, bahwa menentukan program tenaga kerja yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Upaya perencanaan yang dilakukan manajemen sekolah terhadap kebutuhan tenaga guru dan karyawan ini menurut peneliti dalam perencanaan SDM yang telah disusun dipastikan SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang akan lebih mudah mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah melalui kegiatan rekrutmen tenaga-tenaga honorer tersebut.

b. Pengorganisasian

Dengan proses pengorganisasian yang dilaksanakan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan. Adapun susunan organisasi di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang meliputi: kepala sekolah, waka bidum/humas, waka litbang, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, TU, koordinator BP/ BK, guru/wali kelas. Dengan pengorganisasi yang telah disusun, menurut penulis sangat bagus sehingga dalam melaksanakan tugas kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.

c. Pelaksanaan

Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama dalam pelaksanaan program kerja, maka kepala sekolah berkewajiban memberikan pengarahan dan motivasi terhadap pengurus yang akan atau sedang melaksanakan tanggung jawabnya, pengarahan yang dilakukan sebelum memulai kerja berguna untuk menekankan hal-hal yang perlu ditangani, urutan prioritas, prosedur kerja dan lain-lainnya agar pelaksanaan pekerjaan dapat efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan Program kerja di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan sekolah dan sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab kegiatan juga melibatkan pengurus lain untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong kegiatan besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan.

d. Evaluasi

Dengan adanya evaluasi program kerja di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.

Evaluasi program kerja SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dilaksanakan secara periodik, yaitu 1bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Evaluasi itu meliputi tentang bagaimana manajemen sekolah memberikan dan menentukan insentif yang layak diterima oleh personel, memberikan pertimbangan dalam pelibatan personel dalam pelaksanaan tugas lain serta menjadi dasar pertimbangan proses pembinaan selanjutnya. Dengan ini orang mau bekerja sama dengan efektif.

e. Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Guru di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang

Dalam melaksanakan kepengurusannya SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang, tapi dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai faktor pendukung yang dapat memperlancar pengurus SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program-program kerjanya. Adapun faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu guru di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang sebagai berikut :

- a. Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dalam meningkatkan mutu guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang dapat berjalan sesuai rencana.
- b. Pihak sekolah juga bekerjasama dengan turis (orang asing) dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan orang asing tersebut, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa, gurupun juga ada pendampingan, mendatangkan tutor untuk les. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat.

Adapun faktor penghambatnya yaitu:

- a. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya.
- b. Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **1. Kesimpulan**

Pengelolaan sumber daya manusia di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir kabupaten Serang melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan aturan kepegawaian yang ditetapkan oleh masing-masing lembaga tersebut yaitu SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir.

Manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir kabupaten Serang cukup efektif dan sudah sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan oleh lembaga masing-masing. Hal ini terbukti dari banyaknya pelatihan yang diinisiasi pihak internal sekolah maupun pihak eksternal sekolah demi peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di kedua lembaga tersebut.

### **2. Rekomendasi**

Bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir Kabupaten Serang hendaknya selalu berupaya memperbaiki manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Bagi kepala sekolah SMA Nur El Falah Kubang dan SMA Negeri 1 Petir kabupaten Serang hendaknya lebih memperhatikan mutu serta kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Bagi Peneliti lanjutan, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan diharapkan pada peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih lengkap, tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Peneliti dalam melakukan penelitian ini memiliki keterbatasan, baik waktu, atau ketepatan memilih metode dan menganalisis data, maka harapan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih teliti dan memilih metode yang sesuai dengan keadaan, agar mendapatkan hasil yang maksimal. Perencanaan manajemen sumber daya manusia harus mampu mengurangi atau mengimbangi perubahan yang akan datang sehingga keadaan yang terjadi di sekolah pada waktu mendatang sudah dapat diprediksi lalu ditemukan solusinya demi manajemen sumber daya manusia serta mutu sekolah yang lebih baik.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Alhamdulillah tesis ini bisa terselesaikan dengan baik, atas bantuan dan bimbingan dari semua pihak, untuk itu saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Rektor Bapak Prof, Dr Wawan Wahyudin, M.Pd Bapak Direktur Pascasarjana Bapak Prof. Dr Ilzamudin, MM, Bapak Kaprodi Bapak Dr Anis Fauzi, M.SI, Ibu Hj. Eneng Muslihah, P.hd selaku pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Encep Syarifudin, MM selaku pembimbing II, Bapak/Ibu Dosen dan staff UIN SMH Banten semoga amal ibadah dan kebaikan selama ini diterima Allah SWT aamiin

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aan Komariah, Cipi Triatna, *Visionari Leadership Menuju sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Abdul Madjid, *Perencanaan Pembelajaran: Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), cet. Ke-4, hal. 12.
- Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Daryanto, *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (Yogyakarta: Gava Media, 2011), hal. 32.
- Eko Maulana Ali, *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*, (Jakarta : PT.Multi Cerdas, 2003).
- Eneng Muslihah, ed. Supardi, *Kinerja Kepala Sekolah*, (Jakarta: HAJA Mandiri, 2014).
- Mulyasa, E., 2008, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).
- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru, 1987).
- Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009).
- Permendiknas UU RI No. 13 Tahun 2007., *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung: Citra Umbara, 2008)