

MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA

Halimatus Sa'diyah

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Agama Islam Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo

Email: arinimansda@gmail.com

Abstrak

Sekolah merupakan salah satu wadah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu tidaklah heran jika yang menjadi probelamitka sampai saat ini yang belum menemukan titik temu oleh pemerintah adalah pendidikan. Sekolah adalah sebuah instansi yang diharapkan baik oleh masyarakat, pemerintah maupun negara untuk menciptakan sumber daya manusia yang bermutu. Untuk menciptakan sekolah bermutu maka perlu dikelola dan dimanage dengan baik sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan itu sendiri. Sehingga output yang menjadi titik fokus dalam pendidikan dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya sesuai dengan instansi yang digelutinya. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak kalah penting dalam proses meningkatkan mutu pendidikan secara umum. Oleh sebab itu pengelolaan fungsi manajemen sumber daya manusia juga perlu dilaksanakan secara optimal sehingga yang menjadi kebutuhan baik secara individu, organisasi ataupun lembaga dapat tercapai. Selain itu juga pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sebuah pendidikan juga akan menjawab tantangan terkait daya saing yang menjadi problematika di negara kita saat ini.

Kata kunci: *Manajemen Mutu Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Pendahuluan

Era globalisasi ini kebutuhan pendidikan menjadi salah satu yang sangat urgent di tengah-tengah masyarakat karena mereka menganggap bahwa pendidikan merupakan sebuah tangga untuk menyongsong masa depan sebuah bangsa. Oleh karena itu tidaklah heran jika sampai saat ini sistem pendidikan di Indonesia slalu mengalami perubahan. Salah satu alasannya tidak lain adalah untuk membuat pendidikan di Indonesia menjadi pendidikan yang berkualitas dan bermutu yang mampu bersaing di pasar internasional. Hal inilah yang memicu persaingan antara instansi pendidikan. Beberapa lembaga Sekolah maupun Madrasah berlomba-

lomba untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dan berkualitas serta menghasilkan output yang bernilai tinggi sehingga menjadi sumber daya manusia yang layak siap di terjunkan ke dunia kerja.¹

Salah satu yang memiliki peran penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia di dalam nya. Untuk menciptakan pendidikan yang bermutu dan berkualitas di perlukan adanya manajemen dan sumber daya manusia yang baik pula. Oleh karena itu sangatlah penting bagi sebuah lembaga pendidikan untuk mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu memanage sekolah secara maksimal. Dalam proses peningkatan sumber daya manusia membutuhkan sistem dan pembinaan yang intensif sehingga sumber daya manusia di dalam nya memiliki keahlian dan kemampuan untuk menciptakan output yang berkualitas.²

Tidak hanya itu memiliki manajemen yang baik di sekolah tidak kalah pentingnya dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Karena percuma memiliki sumber daya manusia yang bagus akan tetapi tidak mampu mengelola lembaga dengan baik. Antara keduanya saling berkaitan dan proporsinya harus seimbang. Untuk mengukur pendidikan yang bermutu diperlukan indikator-indikator pendidikan yang bermutu diantaranya adalah: High moral values, excellent examination, the support of parents, business and the local community, plentiful resources, the application of the latest technologi, strong and purposeful leadership, the care and concern for pupilis and student, a well balanced and challenging curriculum.³

¹ Robiatul Awwaliyah, Hasan Baharun. Pendidikan islam dalam sistem pendidikan nasional (telaah epistemologi terhadap problematika pendidikan islam). *Jurnal Ilmiah Didaktika*. Vol 19, No 1 (2018).

² Anas Habibi Ritonga, Muhammad Jamil, H. Harvius, Ahmad Mukhlisin. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Penelitian*. Vol 12, No 2 (2018).

³ Edward Sallis. 2008. *Total Quality Management In Education*. (alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi). Jogjakarta: IRCiSoD.

Dari pendapat diatas dapat diartikan bahawa lembaga pendidikan yang bermutu dan baik harus memiliki: nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, mendapatkan dukungan dari orang tua, instansi bisnis, dan masyarakat setempat, sumber daya berlimpah, implementasi teknologi terbaru, kepemimpinan yang kuat serta memiliki visi dan misi yang jelas, kepedulian dan perhatian bagi siswa serta kurikulum yang seimbang dan relevan.⁴

Dari beberapa rangkaian paragraf diatas beragumen bahwa hal yang menjadi kunci suksesnya sebuah pendidikan terletak pada dua aspek tersebut yaitu dan sumber daya manusia di dalamnya. Jika kedua komponen tersebut mengalami kecacatan, secara otomatis dapat menyebabkan merosotnya sistem pendidikan tersebut. Keduanya harus memiliki nilai dan porsi yang sama. Oleh karena itu yang menjadi pokok pembahasan dalam tulisan ini adalah manajemen mutu pendidikan sebagai subjek untuk mendapatkan pendidikan yang manbermutu dan bernilai tinggi. Sedangkan manajemen sumber daya manusia memiliki dua peran yaitu sebagai subjek maupun objeknya yang berperan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Kualitas sebuah pendidikan tergantung kepada objek yang dihasilkan yaitu input ataupun outputnya yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang teknologi, ilmu pengetahuan serta memiliki nilai moral yang tinggi sesuai dengan ajaran agama dan norma yang berlaku di masyarakat.

Pembahasan

Manajemen Mutu Pendidikan

Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilaksanakan untuk mencapai sebuah tujuan. Jadi dapat disimpulkan manajemen

⁴ Lihat Jurnal, Muhammad Fadhl, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, (Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe), *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Volume 1, Nomor 02 2017, STAIN Curup – Bengkulu.

pendidikan lebih terfokus kepada upaya manajerial yang terkait dengan pendidikan yang meliputi planning, organizing actuation dan controlling. Pengertian ini sama dengan apa yang telah dikemukakan George R. Terry yang telah dikemukakan sebelumnya. Berdasar dari uraian di atas, maka manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dan dalam mencapai tujuan tersebut diadakanlah tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tindakan-tindakan yang ditetapkan tersebut berupa pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana harus melakukan dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha yang diinginkan.⁵

Menurut Gravins dan Ross, sebagaimana dikutip oleh Abdul Hadis dan Nurhayati, bahwa mutu dapat ditinjau dari lima perspektif, yaitu *transcendental approach*, *productbased approach*, *userbased approach*, *valuebased approach*, dan *manufacturing based approach*. Musik, drama, seni tari, dan seni rupa berhubungan dengan *transcendental approach*. *Product based approach* menganggap bahwa mutu sebagai karakteristik atau attribute yang dapat dikuantifikasikan dan diukur. Sedangkan *valuebased approach* memandang mutu dari segi nilai dan harga. *Manufacturing based approach* mengutamakan pada perekayasaan dan mendefinisikan mutu pada persyaratannya. Pendekatan manufacturing beranggapan bahwa yang menentukan mutu adalah standarstandar yang ditentukan oleh perusahaan, bukan konsumen yang menentukannya, bukan konsumen yang menggunakan.⁶

Dalam pendidikan mutu produk secara sederhana dapat dilihat dari perolehan nilai atau angka yang dicapai seperti ditunjukkan dalam hasil-hasil ulangan dan ujian. Sekolah dianggap bermutu apabila para siswanya sebagian besar atau seluruhnya, memperoleh nilai atau angka

⁵ Abd. Wahid Tahir, Pengembangan Manajemen Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, *Kakanwil Kementerian Agama Sulawesi-Selatan*, Volume VI, Nomor 1, Januari-Juni 2017.

⁶ Hanun Hasrohah, Manajemen Mutu Pendidikan, *Buku Perkuliahan Program S-I Jurusan Kependidikan Islam*. Fakultas Tarbiyah dan Kependidikan Sunan Ampel Surabaya. hlm. 18.

yang tinggi, sehingga berpeluang melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Persepsi tersebut tidak keliru apabila nilai atau angka tersebut diakui sebagai representasi dari totalitas hasil belajar, yang dapat dipercaya menggambarkan derajat perubahan tingkah laku atau penguasaan kemampuan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Dengan demikian, hasil pendidikan yang bermutu memiliki nuansa kuantitatif dan kualitatif. Artinya, disamping ditunjukkan oleh indikator seberapa banyak siswa yang berprestasi sebagai mana dilihat dalam perolehan nilai yang tinggi, juga ditunjukkan oleh seberapa baik kepemilikan kualitas pribadi para siswanya, seperti tampak dalam kepercayaan diri, kemandirian, disiplin, kerja keras dan ulet, terampil, berbudi pekerti, beriman dan bertaqwa, bertanggung jawab sosial dan kebangsaan, apresiasi, dan lain sebagainya. Dalam pendidikan mutu produk.⁷

Jika dua kata tersebut digabungkan dan ditarik kesimpulan manajemen mutu pendidikan dapat diartikan sebagai sebuah proses pengelolaan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang lebih baik dan bernilai tinggi sehingga *output* atau mampu berdaya saing tinggi di tengah-tengah masyarakat.⁸

Berbicara tentang pendidikan di Indonesia masih sangat memperhatinkan hal ini dibuktikan dengan beberapa data yang diungkapkan oleh beberapa pakar pendidikan seperti Indeks pembangunan manusia menunjukkan peringkat Indonesia yang mengalami penurunan sejak 1995, yaitu peringkat ke-104 pada tahun 1995, ke-109 pada tahun 2000, ke-110 pada tahun 2002, ke 112 pada tahun 2003, dan sedikit membaik pada peringkat ke-111 pada tahun 2004 dan peringkat ke-110 pada tahun 2005. Penurunan indeks ini lebih banyak

⁷ Ibid, hal. 19.

⁸ Muhammad Fadhl, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, (Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe), *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Volume 1, Nomor 02 2017, STAIN Curup – Bengkulu.

disebabkan oleh indikator penurunan kinerja perekonomian Indonesia sejak krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997. Sampai dengan tahun 2004 .data statistic menunjukan rata-rata lama sekolah penduduk berusia 15 tahun ke atas baru mencapai 7,2 tahun. Sementara itu, angka melek aksara penduduk usia 15 tahun ke atas sekitar 90,45%.⁹ Oleh karena itu, kebijakan pendidikan dalam peningkatan angka melek aksara, serta akselerasi pemerataan dan perluasan akses pendidikan yang bermutu perlu lebih diintensifkan agar dapat meningkatkan kembali IPM Indonesia paling tidak ke posisi sebelum krisis.¹⁰

Menurut data yang berbeda juga menunjukkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia rendahnya mutu hasil belajar ditandai oleh standar kelulusan yang ditetapkan, yaitu 4,25 dari skala 10. Ini berarti bahwa seorang siswa dinyatakan lulus apabila yang bersangkutan mampu menyerap mata pelajaran sebesar 4,25%. Dengan standar kelulusan yang rendahpun masih banyak siswa yang tidak lulus. Pada Ujian Nasional 2005 pada tingkat SMA/MA ketidaklulusan mencapai 20,6%, SMK 22,2%, dan SMP/MTs/SMP Terbuka 13,4%.

Walaupun angka ketidaklulusan ujian nasional (UN) tahun 2004/2005 lebih tinggi bila dibandingkan dengan tahun 2003/2004, namun sesungguhnya bila dilihat dari nilai rata-rata yang dicapai terdapat peningkatan yang cukup berarti yakni dari 5,55 tahun 2003/2004 menjadi 6,76 pada tahun 2004/2005. Balitbangdikbud (2004) melaporkan bahwa ada peningkatan nilai UN pada ketiga mata pelajaran, yaitu Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Matematika.hal ini membuktikan bahwa mutu pendidikan semakin tahun tambah meningkat hasilnya.

Mutu akademik antarbangsa melalui programme for international student assessment (PISA) 2003 menunjukkan bahwa dari 41 negara yang

⁹ Susenas, Badan Pusat Statistik. (2009). Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) Tahun 2004. BPS. Jakarta.

¹⁰ S. Suryana, *Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan*, (Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang).

disurvei, untuk bidang IPA, Indonesia menempati peringkat ke-38, sementara untuk bidang matematika dan kemampuan membaca menempati peringkat ke39. Jika dibandingkan dengan Korea, peringkatnya sangat jauh, untuk bidang IPA menempati peringkat ke-8, membaca peringkat ke-7 dan matematika peringkat ke-3. Walaupun mutu lulusan pada semua jenjang pendidikan masih rendah, namun sesungguhnya potensi peserta didik kita cukup tinggi, hal ini ditandai oleh berhasilnya siswa-siswa kita meraih berbagai kejuaraan dalam olimpiade internasional bidang sains dan matematika. Berdasarkan data asal sekolah peserta yang berhasil menjadi juara olimpiade, ternyata pada umumnya mereka berasal dari sekolah-sekolah yang memiliki sistem pembinaan yang baik dan ditunjang oleh guru-guru yang berkualitas. Hal ini menunjukkan bahwa potensi peserta didik kita memiliki potensi yang baik, tetapi karena ditangani oleh suatu proses pembelajaran yang kurang berkualitas dan belum optimal ditunjang dengan prasarana dan sarana pendidikan, maka mutu lulusannya pada umumnya masih rendah.¹¹

Beberapa faktor penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia disebabkan oleh 6 faktor yang diantaranya adalah Pertama rendahnya kualitas fisik dalam menunjang sarana pendidikan hal ini dapat dilihat dari beberapa sekolah yang tidak memiliki sarana yang lengkap. Kedua masih rendahnya kualitas guru yang professional. Ketiga rendahnya kesejahteraan guru. Keempat rendahnya prestasi siswa dengan rendahnya fasilitas, kualitas dan kesejahteraan guru prestasi siswpuh menjadi rendah. Kelima rendahnya kesempatan pemerataan pendidikan. Biaya pendidikan yang mahal di Indonesia menyebabkan banyak orang tua yang berpendapatan ekonomi rendah melantarkan pendidikan

¹¹ Ibid.

anaknya. Keenam mahalnya biaya pendidikan menyebabkan masyarakat dengan ekonomi rendah enggan menyekolahkan anaknya.¹²

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Indonesia adalah keadilan, dari konsep kata keadilan tersebut pemerintah seyogyanya harus bener-bener adil dalam memberikan hak dan kewajiban pendidikan bagi semua warga pendidikan baik meliputi tenaga pengajar, pelajar maupun fasilitas dan sarana yang menjadi penunjang proses belajar mengajar. Selain itu keterlibatan semua pihak juga merupakan salah satu faktor penting harus dipenuhi untuk mensukseskan pendidikan. Keterlibatan tersebut tidak hanya pemerintah yang perlu memperbaiki system pendidikan akan tetapi masyarakat dibawahnya juga perlu mendukung usaha yang dilakukan pemerintah. Sehingga antara masyarakat dan pemerintah memiliki jalan dan tujuan yang selaras.¹³

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber utama atau aset utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.¹⁴ Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam sekolah terbagi menjadi tiga aspek yaitu: tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan peserta didik. Yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah sebuah proses pengelolaan individu ataupun kelompok yang ada dilingkungan sekolah tersebut untuk mencapai tujuan organisasi serta mengetahui kemampuan setiap individu dan menempatkan sesuai dengan tempatnya.

¹² Umi Kulsum, *Rendahnya Kualitas Pendidikan DI Indonesia*, (Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang), 26 Februari 2018.

¹³ A. Fatikhul Amin Abdullah, *Kualitas Pendidikan Di Indonesia*, (STKIP PGRI Sidoarjo).

¹⁴ Lijan Poltak Siambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara Cet ke- 2, 2017), hal. 9.

Pengembangan sumberdaya manusia seyogyanya harus segera dilakukan untuk menghadapi era Globaliasi yang menjadi tantangan besar bagi setiap negara karena pada kurun-kurun waktu tersebut penerapan teknologi super canggih telah merambah dalam segala sisi kehidupan manusia. Jika kita tidak dapat mengantisipasinya, maka posisi manusia akan tergeser. Jumlah tenaga kerja yang besar tidak memperoleh kesempatan, persaingan makin ketat karena lapangan kerja yang tersedia lebih banyak diisi oleh mesinmesin/robot yang secara nyata lebih praktis dan efisien dibanding tenaga manusia.¹⁵

Perubahan secara besar-besaran pada era global ini, pembangunan manusia dihadapkan pada permasalahan yang cukup mengenaskan. Di satu sisi kita berupaya melakukan industrialisasi dengan mengaplikasikan berbagai teknologi mutakhir, padahal telah nyata diketahui bahwa konsekuensi penerapan mesin dan berbagai teknologi lainnya akan semakin mengurangi kesempatan kerja manusia (terutama tenaga kerja unskilled). Sementara itu di sisi lain kita dihadapkan pada masalah kependudukan (jumlah penduduk yang besar) yang belum termanfaatkan secara efektif, sehingga keberadaan penduduk ini berada pada titik kritis sebagai beban pembangunan. Masalah penduduk Indonesia pada saat ini, semestinya bukan pada bagaimana menciptakan penduduk dari beban menjadi modal pembangunan, tetapi bagaimana menciptakan manusia yang sama menjadi modal yang lebih berkualitas. Tampaknya krisis ekonomi yang mendera bangsa Indonesia menjelang runtuhnya rezim orde baru hingga kini telah menyeret mundur kualitas penduduk Indonesia.¹⁶

¹⁵ Sri Agustin Sutrisnowati & Bambang Saeful Hadi, *Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Global*, (Jurusan Pendidikan Geografis, FIS, Universitas Negeri Yogyakarta), hal. 57.

¹⁶ Ibid.

Untuk meningkatkan sumber daya manusia di dalam prinsip manajemen harus melalui beberapa langkah yang diantaranya adalah:¹⁷ Perencanaan adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam dan keluar organisasi. Perencanaan suatu SDM merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu dimasa mendatang didalamnya meliputi upaya pencocokan SDM internal dan eksternal dengan lowongan- lowongan kerja yang dibutuhkan pengaturan Flow SDM dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan tertentu pada SDM baru yang akan menggantikan SDM yang keluar dengan sumber daya yang bekerja sama secara efektif dan efisien.¹⁸

Dibawah ini beberapa yang menjadi tujuan dari perencanaan sumber daya manusia yang diantaranya adalah: Pertama untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan didalam organisasi atau lembaga tersebut. Kedua untuk mengisi kekurangan personil pekerjaan di masa sekarang atau di masa mendatang, sehingga tidak ada lagi kendala kekurangan pekerja. Ketiga untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Keempat untuk memberikan kemudahan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kelima untuk menghindari kelebihan pegawai sehingga tidak terjadi overloud pegawai yang menyebabkan sistem tidak berjalan dengan lancar. Keenam untuk menjadi pedoman dalam program rekrutmen atau penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

¹⁷ Leny Marlina, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Dosen Tetap, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), Istimbath, Nomor 15/ Th XVI, Juni 2015, hal. 130.

¹⁸ Endah Winarti, *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*,(Mshasiswa Pasca Sarjana , Maulana Malik Ibrshim Malang), Volume 3, Nomor 1, januari- Juni 2018, hal 3.

Ketujuh menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi baik secara vertikal maupun horisontal.¹⁹

Berikut ini perencanaan sumber daya manusia yang meliputi, menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan, mengumpulkan data dan informasi yang lengkap tentang SDM, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, menetapkan beberapa alternatif, memilih yang terbaik alternatif yang ada menjadi rencana, menginformasikan rencana kepada pegawai untuk direalisasikan.

Pengadaan pegawai ini memiliki tujuan untuk memperoleh pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan baik secara jumlah atau kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai sesuai dengan yang dibutuhkan diperlukan mengadakian rekutmen, yaitu proses perolehan calon pegawai yang banyak yang kemudian dilakukan pemilihan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan untuk memperoleh pegawai yang terbaik, berkualitas, terampil dan tercakap sesuai dengan yang dibutuhkan. Untuk memenuhi kebutuhan diatas perlu diadakannya seleksi melalui tes tulis, lisan/wawancara dan ujian praktek. Akan tetapi pengadaan pegawai tidak harus mendatangkan dari luar bisa juga dari dalam organisasi tersebut secara interen melalui mutasi atau promosi. Hal ini dapat dilakukan apabila kebutuhan akan tenaga kerja di formasi yang lain sedikit, sedangkan dibagian yang lain terjadi kelebihan pegawai atau memang dipersiapkan.

Pengadaan pegawai ini harus berdasarkan prinsip apa terlebih dahulu dalam artian apa yang menjadi kebutuhan di dalam organisasi tersebut, jabatan apa yang membutuhkan personil sesuai dengan perincian pekerjaan yang ada. Siapa artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan yang dibutuhkan sesuai

¹⁹ KISS ME (Koordinasi, Integrasi, Simplifikasi, Sinkronisasi, Mekanisasi). Dikutip dari:
<http://sigmavite.blogspot.com/2011/04/kiss-me-koordinasi-integrasi-simplifikasi.html>

dengan spesifikasi jabatan tersebut. Prosedur perekrutan calon pegawai tersebut harus dilakukan secara baik dan murni tanpa mencampurinya dengan prinsip kolusi, korupsi dan nepotisme agar calon pegawai yang diperoleh benar-benar sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan.

Ada beberapa langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan pengadaan pegawai yang meliputi: Peramalan kebutuhan tenaga kerja yang bertujuan agar kebutuhan pekerjaan dimasa sekarang dan dimasa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dilakukan. Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan calon pegawai dari berbagai sumber sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga pendidikan. Seleksi (*selection*) merupakan langkah pertama untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten yang akan menjabat dan bekerja pada organisasi/lembaga tersebut. Untuk itu dalam melaksanakan proses seleksi harus jujur, cermat dan objektif agar calon bekerja yang diterima benar-benar *qualified* untuk bekerja dan menjabat sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan pegawai dapat lebih mudah.²⁰ Penempatan, setelah melalui proses seleksi para calon pekerja berlanjut pada tahap selanjutnya yaitu penempatan, orientasi dan induksi pegawai adalah menempatkan calon pegawai yang telah diterima sesuai dengan kompetennya dan menempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi atau lembaga yang mengadakan proses pengadaan serta mendeklasifik authority kepada orang tersebut. Penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan tempatnya dapat memperoleh prestasi kerja yang optimal dari pekerja selain moral kerja, kreatifitas dan prakarsanya akan berkembang secara langsung. Orientasi atau perkenalan pegawai baru harus dilakukan untuk menyatakan pegawai baru benar-benar di terima dengan tangan

²⁰ Devina Septiani. Penarikan atau rekruitmen dalam sumber daya manusia. Dikutip dari: <https://dvinugspt.wordpress.com/2013/11/24/penarikan-atau-rekruitmen-dalam-sumber-dayamanusia/>

terbuka serta memperkenalkan kepada pegawai lama bahwa mereka telah resmi bekerja di organisasi/lembaga tersebut. Tujuan utama dari orientasi ini adalah untuk mencegah keraguan dan kecangguan dalam pekerjaannya. Induksi pegawai merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan agar pegawai dapat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan barunya serta dapat menyesuaikan diri dengan peraturan/tata tertib yang berlaku didalam organisasi/lembaga tersebut serta dapat melakukan tugas- tugasnya dengan baik. Selanjutnya adalah pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh sebuah organisasi/lembaga untuk memberikan kesempatan kegiatan belajar dalam meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan pada pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya. Sedangkan pengembangan adalah meliputi kesempatan belajar yang bertujuan untuk lebih meningkatkan pengetahuan (knowledge) dan keahlian (*skill*) yang diperlukan dalam pekerjaan yang sedang dijalani.

Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara organisasi/lembaga yang sejenis. Setiap personel organisasi/lembaga dituntut agar dapat bekerja efektif efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing organisasi/lembaga semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para pegawai (baru atau lama) melalui latihan dan pendidikan.²¹ Selanjutnya lagi adalah promosi merupakan peralihan jabatan dari yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi dalam gaji, tanggung jawab dan statusnya. Promosi dilakukan atas untuk memberikan motivasi kepada para pegawai agar lebih semangat dalam bekerja sehingga tujuan dati organisasi/lembaga tersebut dapat berjalan secara maksimal. Selain itu promosi juga memberikan

²¹ Devina Septiani. Penarikan atau rekruitmen dalam sumber daya manusia. Dikutip dari: <https://dvinugspt.wordpress.com/2013/11/24/penarikan-atau-rekruitmen-dalam-sumber-dayamanusia/>

apresiasi kepada karyawan yang memiliki kecakapan dalam bekerja untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan mutasi merupakan pertukaran posisi jabatan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain tanpa ada perubahan kenaikan gaji ataupun tingkatan. Mutasi yang dilakukan harus sesuai dengan indeks prestasi yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi ini dilakukan untuk mencari letak kemampuan karyawan sehingga dapat di posisikan sesuai dengan tempatnya atau istilah lain menempatkan karyawan sesuai dengan tempatnya, karyawan yang di mutasi merasa puas karena ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, kepuasan karyawan tersebut akan berpengaruh kepada prestasi kerjanya. Selain itu mutasi memberikan suasana baru yang berbeda yang menumbuhkan semangat baru yang berbeda pula. Mutasi dapat dilakukan secara vertikal maupun horizontal.

Mutasi vertikal terbagi menjadi dua macam yaitu promosi dan demosi. Yang di maksud dengan mutasi promosi adalah perpindahan jabatan atau pekerjaan ke posisi yang lebih tinggi sedangkan demosi adalah perpindahan jabatan ke posisi yang lebih rendah. Mutasi horizontal sendiri adalah pertukaran jabatan dari satu posisi/jabatan/tempat/ yang lain yang setara tanpa di ikuti dengan kenaikan atau penurunan jabatan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa mutasi merupakan bagian dari pengembangan pegawai, karena mutasi memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi/ lembaga.

Hubungan Manajemen Mutu Pendidikan dengan Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebuah kegiatan organisasi. Semua usaha yang dilakukan dan direncanakan tidaklah lain adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik, agar tujuan yang

diinginkan bisa tercapai. Dan dapat menjadi tolok ukur keberhasilan sebuah pendidikan. Misalnya manusia dalam pendidikan telah menjalankan tugasnya dengan baik seperti kepala sekolah sebagai manajer di sekolah, guru mendidik dan mengajar karyawan menjalankan tugasnya dengan baik penjaga sekolah menjaga keamanan sekolah dan semua siswa menjalankan kewajibannya sebagai siswa.²²

Kualitas peyelenggaraan pendidikan selalu terkait dengan masalah sumberdaya manusia yang terdapat dalam institusi pendidikan tersebut. Masalah sumber daya manusia terutama di lembaga pendidikan islam selalu mewarnai baik buruknya mutu pendidikan yang dihasilkan. Apalagi, realitas pendidikan Indonesia nampaknya masih kesulitan untuk bisa keluar dari jerat masalah itu. Dalam mengelola lembaga pendidikan Islam tersebut, perhatian terhadap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perhatian serius karena berkaitan erat dengan proses dan isi pelaksanaan kegiatan pembelajaran di sekolah. Di antara sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tersebut yang paling berhubungan langsung dengan kegiatan pendidikan adalah guru.

Menururt Wina Sanjaya ada empat bidang utama prinsip- prinsip manajemen SDM yaitu:²³

Penerapan manajemen SDM untuk peningkatan fungsi administrasi dan operasi secara luas untuk mengelola madrasah secara keseluruhan. Penerapan konsep manajemen SDM, khususnya pada madrasah Aliyah dalam meningkatkan fungsi administrasi, dimaksudkan untuk memberi penguatan terhadap manajemen peningkatan mutu yang selama ini telah dilakukan oleh madrasah, seperti manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah (MBS/M) atau Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah/Madrasah (MPMBS/M), yang oleh sebagian pakar manajemen pendidikan menyatakan bahwa

²² Wulan mardiyanti, *Peranan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan*.

Kompasiana. dikutip dari: <https://www.kompasiana.com>.

²³ Ibid.

dasar dari manajemen ini dikembangkan dari konsep manajemen SDM, yang pada mulanya diterapkan pada dunia bisnis. Fungsi-fungsi Manajemen pada Madrasah merupakan faktor penting dan strategis dalam rangka kemajuan Madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan formal yang diharapkan dapat mencapai tujuan institusionalnya yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang memadai dan dikelolah dengan sistem Administrasi dan manajemen pendidikan yang sehat yakni suatu sistem manajemen yang menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian. Madrasah sebagai wadah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan amanah Allah dan amanah Undang-Undang Dasar 1945 melalui pendidikan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal yang mengaplikasikan fungsi-fungsi manajemen dalam kegiatan pengelolaannya.²⁴

Mengintegrasikan manajemen dalam kurikulum, fungsi kurikulum dalam rangka pencapaian tujuan pendidikan, kurikulum dapat dipandang sebagai alat untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional, dengan menjabarkannya secara berturut menjadi tujuan nasional, tujuan kurikuler dan tujuan instruksional, pada setiap jenis dan jenjang lembaga pendidikan (Madrasah). Kurikulum dalam peningkatan mutu merupakan program pendidikan yang harus diikuti oleh peserta didik atas bimbingan para pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan serta sebagai pedoman bagi guru dan peserta didik dalam pelaksanaan proses pembelajaran, agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan benar-benar tercapai. Jenis pengetahuan/keahlian, sikap dan keterampilan yang dimiliki oleh lulusan suatu madrasah dapat diketahui melalui kurikulum madrasah tersebut. Kurikulum merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan dalam suatu sistem pendidikan, karena ia merupakan alat untuk

²⁴ Hayanuddi Safri. Manajemen Sumber Dayamanusia Global terhadap Tinjauan UU Nomor 13 Tahun 2003. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*. Vol.7 No.1/Januari/2019.

mencapai tujuan pendidikan dan sekaligus sebagai pedoman dalam pelaksanaan pengajaran pada semua jenis dan tingkat pendidikan. Tujuan pendidikan di suatu bangsa ditentukan oleh falsafah dan pandangan hidup bangsa atau negara tersebut. Berbedanya falsafah dan pandangan hidup suatu Bangsa atau Negara menyebabkan berbeda pula tujuan yang hendak dicapai dalam pendidikan tersebut, dan sekaligus akan berpengaruh pula terhadap kurikulum di lembaga-lembaga pendidikan yang ada dalam Negara tersebut. Begitu pula perubahan politik pemerintahan suatu Negara mempengaruhi pula bidang pendidikan, yang sering membawa akibat terjadinya perubahan kurikulum yang berlaku. Oleh karena itu, kurikulum perlu diintegrasikan dengan manajemen SDM guna menyesuaikan dengan berbagai perkembangan yang terjadi.

Pentingnya manajemen SDM dalam pengajaran di kelas, guru merupakan pendidik yang sangat mempengaruhi kepribadian peserta didik. Misalnya, apabila tingkah laku pendidik atau guru itu baik, maka tingkah laku peserta didik juga mayoritas baik. Demikian pula sebaliknya, jika sikap atau akhlak pendidik kurang baik, maka jelas pula bahwa sikap atau akhlak peserta didiknya akan kurang baik juga. Karena sikap peserta didik mudah meniru segala tingkah dan perbuatan oleh orang yang disenanginya termasuk guru yang merupakan sosok teladan bagi mereka. Kehadiran guru di madrasah dan masyarakat merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan dalam peningkatan mutu dan layanan. Keterampilan seorang guru di dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran merupakan sesuatu yang erat kaitannya dengan tugas dan tanggung jawab guru sebagai pengajar yang mendidik di madrasah dan juga lingkungan masyarakat. Guru sebagai pendidik mengandung arti yang sangat luas, tidak sebatas memberikan bahan-bahan pengajaran tetapi menjangkau etika dan estetika serta manajemen SDM dalam menghadapi tantangan kehidupan di masyarakat.

Guru sebagai pendidik harus selalu cermat dalam menentukan langkah serta tanggap terhadap situasi dan kondisi. Oleh karena itu, kompetensi merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. Maka dapat dipahami bahwa kompetensi seorang guru merupakan suatu komponen yang harus dimiliki atau dikuasai oleh seorang guru dan sebagai alat untuk memberikan bantuan dan pelayanan terbaik kepada peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas.

Manajemen SDM untuk mengelola aktifitas evaluasi madrasah. Evaluasi Madrasah merupakan proses yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan formal. Evaluasi dapat menentukan evektifitas kinerja selama ini, evaluasi sering dianggap sebagai salah satu hal yang menentukan bagi pengelolaan madrasah dan menentukan kualitas peserta didik. Karena, melalui kegiatan evaluasi dapat ditentukan orientasi dalam proses pengelolaanselanjutnya. Evaluasi mestiny dipandang sebagai sesuatu yang wajar yakni sebagai suatu bagian integral dari suatu proses kegiatan pembelajaran

Dengan demikian, di era persaingan global seperti sekarang ini, sudah saatnya institusi pendidikan Islam dikembangkan dengan menggunakan pola manajemen berbasis industri. Pengelolaan model ini menuntut adanya upaya pihak pengelola institusi pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan berbagai pendekatan seperti pendekatan manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan.

Manajemen SDM dalam peningkatan prestasi atau mutu adalah sebuah sistem pendekatan dalam upaya memaksimalkan daya saing melalui perbaikan secara berkesinambungan (terus menerus) untuk memperoleh nilai atau mutu yang optimal atas jasa, manusia, produk dan lingkungan dengan melibatkan keseluruhan unsur dans takeholders organisasi di bawah satu visi bersama. Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh

sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi, sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.²⁵

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam pendidikan di Indonesia perlu melakukan transformasi pendidikan. Transformasi pendidikan di Indonesia adalah sebuah sistem untuk membangun kembali ruh pendidikan di Indonesia agar sesuai dengan tujuan pendidikan nasional di Indonesia. Tujuan pendidikan nasional Indonesia diharapkan mampu melahirkan manusia Indonesia yang religius dan bermoral, menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan, sehat jasmani dan rohani, dan berkepribadian dan bertanggung jawab.

Pendidikan abad 21 merupakan pendidikan yang berbasis pada penguasaan pengetahuan, penguasaan keterampilan, serta pembentukan karakter yang unggul. Oleh karena itu pendidikan di Indonesia harus sesuai dengan kondisi kehidupan masyarakat abad 21. Oleh karena itu transformasi pendidikan harus ditekankan

Transformasi dalam pendidikan Indonesia mencakup: Kebijakan pendidikan, pendidikan di Indonesia harus mengarah pada pola pembelajaran abad 21 yang lebih berpusat pada siswa. Pengembangan kompetensi guru, guru harus mengubah proses pembelajaran dari tradisional yang berpusat pada guru menjadi berpusat pada siswa. Teknologi, pembelajaran harus berbasis teknologi; terjadi integrasi teknologi dalam proses belajar mengajar. Riset dan evaluasi, kegiatan ilmiah berupa riset harus memiliki porsi besar. Setiap proses ilmiah diberikan tindak lanjut sehingga pendidikan selalu dalam kondisi aktual dalam pengembangan dunia pendidikan. Kurikulum, Penerapan kurikulum K-13 yang berbasis scientific approach merupakan langkah awal yang tepat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia

²⁵ Hayanuddin Safri. Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu. Vol.7 No.1/Januari/2019.

agar menghasilkan lulusan yang berkualitas meskipun kurikulum ini masih diperlukan perbaikan-perbaikan terutama pada asesmennya.²⁶

Kesimpulan

Manajemen mutu pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalamnya. Berdasarkan data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas mutu pendidikan di Negara kita masih rendah. Beberapa faktor penyebab masih rendahnya pendidikan di Indonesia diantaranya adalah, kurangnya fasilitas yang memadai, rendahnya kualitas guru dan profesionalitas guru, rendahnya pemerataan pendidikan, dan biaya pendidikan yang mahal.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia perlu kiranya memperbaiki sumberdaya manusia didalamnya yang menjadi objek dalam sebuah pendidikan. Sumber daya manusia menjadi tolok ukur sukses atau tidak nya pendidikan. Sumber daya manusia dalam pendidikan dibagi menjadi tiga aspek yaitu pendidik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Salah satu cara yang tak kalah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia memerlukan transformasi pendidikan. Tranformasi pendidikan di Indonesia meliputi pengembangan kompetensi guru, teknologi pembelajaran harus berbasis teknologi, riset dan evaluasi, Penerapan kurikulum K13 yang berbasis *scientific approach*.

Daftar Pustaka

Agustin Sutrisnowati Sri & Hadi Saeful Bambang, *Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Global*, (Jurusan Pendidikan Geografis, FIS, Universitas Negeri Yogyakarta).

Amin Abdullah, Fatikhul A, 2004, *Kualitas Pendidikan Di Indonesia*, STKIP PGRI Sidoarjo.

²⁶ Heri Widodo, *Potret Pendidikan Di Indonesia Dan Kesiapan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia*, (SMKN 1 Wonosari Caruban Madiun), Cendekia Volume 13, Nomor 2, Juli-Desember 2015.

Anas Habibi Ritonga, 2018, Muhammad Jamil, H. Harvius, Ahmad Mukhlishin. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Penelitian*, Vol 12, No 2.

Awwaliyah Robiatul, 2018, Hasan Baharun. Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Telaah Epistemologi Terhadap Problematika Pendidikan Islam). *Jurnal Ilmiah Didaktika*, Vol 19, No 1.

Devina Septiani. Penarikan Atau Rekrutmen Dalam Sumber Daya Manusia. Dikutip dari: <https://dvinugspt.wordpress.com/2013/11/24/penarikan-atau-rekrutmdalam-sumber-daya-manusia/>

Edward Sallis, 2008, *Total Quality Management in Education* (alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi), Jogjakarta: IRCiSoD.

Fadhl Muhammad, 2017, Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, (Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe), *Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, Volume 1, Nomor 02, STAIN Curup-Bengkulu.

Hasrohah Hanun, *Manajemen Mutu Pendidikan, Buku Perkuliahan Program S-I Jurusan Kependidikan Islam* (Fakultas Tarbiyah dan Kependidikan Sunan Ampel Surabaya).

Hayanuddin Safri, 2019, Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. *Informatika: Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*. Vol.7 No.1.

KISS ME (Koordinasi, Integrasi, Simplikasi, Sinkronisasi, Mekanisasi). Dikutip dari: <http://sigmavite.blogspot.com/2011/04/kiss-me-koordinasi-integrasisimplikasi.html>

Kulsum Umi, 2018, Rendahnya Kualitas Pendidikan DI Indonesia, Jurusan Teknologi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Mardiyanti Wulan, *Peranan Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan*, <https://www.kompasiana.com>.

Marlina Leny, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan, (Dosen Tetap, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), *Istinbath*, Nomor 15/ Th XVI.

Siambela. Poltak Lijan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Cet ke- 2.

Suryana. S, Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif pembangunan Pendidikan, *Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.*

Susenas, Badan Pusat Statistik 2009, *Survei Sosial Ekonomi Nasional (SUSENAS) Tahun 2004.* BPS. Jakarta.

Tahir, Wahid Abd, 2017, Pengembangan Manajemen Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan, *Kakanwil Kementerian Agama Sulawesi- Selatan, Volume VI, Nomor 1.*

Widodo Heri, 2015, Potret Pendidikan Di Indonesia Dan Kesiapan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asia, (SMKN 1 Wonosari Caruban Madiun), *Cendekia Volume 13, Nomor 2.*

Winart Endah, 2018, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, Mahasiswa Pasca Sarjana, *Maulana Malik Ibrshim Malang, Volume 3, Nomor 1.*