



## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Neka Zulwiddi<sup>1</sup>, Iswantir M<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Bukittinggi, Indonesia

<sup>1</sup>zulwiddineqha@gmail.com, <sup>2</sup>iswantir@uinbukittinggi.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.37348/aksi.v2i1.356>

Received: 16-11-2023

Accepted: 25-11-2023

Published: 29-11-2023

### Abstract:

Education is the main factor in determining the level of quality of a country in facing the development of the global world. In practice, no matter how good the quality of human resources will not be able to run well if the management or management is not running well, so structured management is needed to help manage these human resources. The purpose of this research is to analyse human resource management in schools, while the research method used is qualitative method. The result of this study is that the school has implemented human resource management well. The obstacle is that human resource incentives are relatively low, so that the level of satisfaction in work does not run optimally.

**Keywords:** *Human Resource Management, Quality of Education, SMP IT*

### Abstrak:

pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan tingkat kualitas suatu negara dalam menghadapi perkembangan dunia global. Kualitas mutu pendidikan akan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. dalam pelaksanaannya, sebagus apapun kualitas sumber daya manusia tidak akan mampu berjalan dengan baik jika pengelolaan atau manajemennya tidak berjalan dengan baik, sehingga dibutuhkan manajemen yang terstruktur untuk membantu pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia di sekolah, adapun metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa sekolah sudah melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan baik. Adapun yang menjadi kendala ialah insentif sumber daya manusia yang tergolong rendah, sehingga tingkat kepuasan dalam pekerjaan tidak berjalan secara maksimal.

**Kata Kunci:** *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan, SMP IT*

## PENDAHULUAN

Persoalan mutu pendidikan memang masih menjadi tugas besar bagi setiap bangsa dan negara, terkhusus pendidikan di Indonesia. Pendidikan yang belum merata dalam negeri menjadi lambatnya perkembangan kemajuan Negara, sebaran para pendidik yang tidak merata, ditambah lagi kualitas sumber daya manusia yang belum memadai menjadi akar yang kokoh untuk pegangan kemajuan pendidikan.

Tugas utama pendidikan adalah menyiapkan peserta didik untuk menjadi manusia yang berguna dan bermanfaat serta mempersiapkan peranannya di masa datang. Menurut Sudarsana dalam (Aspi, 2022) dalam Buku Kebijakan Mutu Institut Hindu Dharma Negeri Denpasar, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. pendidikan merupakan puncak dari semua kemajuan, inti dari semua kemuliaan serta merupakan landasan utama dari semua keberhasilan di dunia. Banyak para tokoh yang telah berhasil dan mampu menciptakan penemuan penemuan baik di bidang teknologi, kesehatan dan ilmu pengetahuan, sehingga penemuan tersebut dapat dirasakan manfaatnya oleh semua orang. Keberhasilan tersebut tentu tidak terlepas dari kegigihan dan kemauan setiap individu dan Negara dalam menuntut ilmu pengetahuan, baik itu secara otodidak ataupun formalitas.

Pendidikan selain merupakan lembaga untuk dapat meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolak ukur kehormatan suatu bangsa. Tolak ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung serta kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. (Arief, 2021).

Pendidikan Indonesia semakin dituntut untuk terus meningkatkan dan menciptakan generasi di masa akan datang yang berkualitas agar mampu menjadi manusia yang intelektual, hal ini sesuai dengan amanat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 BAB II pasal 3 tentang sistem pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. (Pendidikan Nasional, 2003)

menurut Mulyasa dalam (Baro'ah, 2020) dewasa ini upaya peningkatan mutu pendidikan terus dilakukan oleh berbagai pihak dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia dan pengembangan watak bangsa. Keberhasilan dunia pendidikan, tentu akan sangat memberikan dampak yang tinggi terhadap kualitas sumber daya manusia di suatu Negara. Hal ini tentu merupakan keuntungan dan menjadi modal yang besar untuk perkembangan sumber daya manusia dan kemajuan suatu Negara, dengan kualitas sumber daya manusia yang maju, negara tidak akan lagi ketergantungan kepada bangsa dan negara lain untuk dapat mengembangkan dan memajukan negaranya sendiri. Tentu untuk dapat menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik bukanlah suatu hal yang mustahil, tetapi bukan juga suatu hal yang mudah untuk tercapai dalam waktu yang singkat, untuk dapat mencapai hal tersebut butuh waktu bertahun tahun agar dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya rasio, rasa dan karsa. (Lestari, 2022). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. sebesar apapun majunya teknologi digital, perkembangan informasi komunikasi, tersedianya modal dan memadainya sumber daya alam, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. (Kuntadi, 2023)

Peningkatan sumber daya manusia yang baik dapat dilaksanakan dengan beberapa cara dan bidang bidang lainnya, serta yang menjadi kebutuhan utama untuk peningkatan sumber daya manusianya adalah dengan cara meningkatkan dahulu kualitas Pendidikan sejak dari kecil, baik itu segi ilmu pengetahuan pembelajaran, fasilitas yang mendukung, kurikulum yang sedang berjalan, dana operasional dan termasuk tingkat kesejahteraan para pendidik yang menjadi dasar utama pencetak generasi berikutnya.

Di sisi lain, sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat memberikan kontribusi yang baik jika di kontrol dengan tata pengelolaan yang baik pula. Dengan kata lain, manajemen dalam tata pengelolaan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan untuk dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien terhadap tujuan organisasi yang dikelola. Dengan pengaturan Manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara aktif (Sihite. M., 2018). Pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sedini mungkin, sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan, dan pengembangan karier lainnya. (Maharani, 2023)

manajemen sumber daya manusia adalah memberdayakan manusia yang

ada dengan tata kelola yang sudah tersusun dengan rapi, Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan dengan proses perencanaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. (Baihaqi, 2023)

pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya berkaitan tentang manajemen secara umum, melainkan juga mengatur tentang pengembangan tim, pegawai, kompensasi serta evaluasi dengan harapan tujuan yang sudah menjadi standar yang ditetapkan dapat terlaksana.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. (Sydam, 2021). Sementara jika merujuk pendapat Wulandari dalam (Astri Dwi Andriani. Dkk, 2022) memaparkan lima fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pengarahan, fungsi kepemimpinan, dan fungsi pengendalian.

Dari penjelasan para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan sumber daya manusia yang ada secara terstruktur dan sistematis serta mengacu kepada peraturan-peraturan yang ada dalam rangka mencapai keberhasilan secara maksimal secara bersama-sama sesuai dengan yang telah dirancang sebelumnya.

Setiap lembaga dan instansi baik negeri atau swasta sudah pasti menerapkan sistem Manajemen sumber daya manusia, salah satunya dalam dunia pendidikan. Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan tidak lain adalah untuk dapat menciptakan tata kelola lingkungan yang sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku, sehingga tujuan dalam pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

SMP Plus Baabussalam Islamic Boarding School merupakan sekolah bernuansa Islam Terpadu dengan sistem penerapan Asrama atau pemondokan untuk seluruh siswanya. Sekolah tersebut dapat mencapai akreditasi B semenjak berdirinya pada tahun 2019. Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan, SMP Plus Baabussalam memiliki beberapa keunggulan dalam beberapa bidang pendidikan dan bidang keagamaan, hal ini dapat dibuktikan dengan setiap kegiatan lomba yang diadakan oleh pihak dinas pendidikan hampir semuanya selalu diikuti, begitupun undangan dari berbagai lembaga untuk mengikuti kegiatan lomba, tak jarang siswa yang diutus untuk mengikuti lomba tersebut dapat meraih prestasi dengan menjuarainya. Di sisi lain para siswa juga mampu memberikan kontribusi di tengah-tengah masyarakat dengan cara mengikuti kebiasaan dalam masyarakat, seperti menjadi muadzin dan imam di tengah-tengah masyarakat sekitar pemondokan dan kampung halamannya sendiri.

Atas keberhasilan tersebut tentu tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang memadai, untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia

tersebut tentu dibutuhkan sistem manajemen dan tata kelola yang baik pula, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal untuk mutu pendidikan yang dijalankan di sekolah tersebut.

Berdasarkan data tersebut, keberhasilan siswa tidak bisa terlepas dari kualitas dan tata kelola sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah tersebut, yang secara khusus adalah seluruh sumber daya manusia yang terdata baik di naungan sekolah maupun dibawah naungan yayasannya sendiri, dalam hal ini yang dimaksud adalah kualitas Kepala Sekolah dan seluruh gurunya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kualitatif, sedangkan metode yang digunakan adalah metode deskriptif (Akmal, 2020). Menurut Lexy J. Moleong dalam (Antariksa, 2017) Data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan data berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, dokumen pribadi, catatan, memo dan dokumen resmi lainnya.

data yang menjadi sumber penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder (Muis, 2021). teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi , yaitu melihat dan mengamati secara langsung, kemudian setelah data didapatkan di lakukanlah wawancara dengan dengan sampel yang terpilih. untuk mendapatkan sampel, peneliti menggunakan metode populasi sampling yaitu seluruh guru yang ada, serta yang menjadi sampel utamanya adalah kepala sekolah. terakhir dengan teknik dokumentasi, yang dimaksud dengan teknik dokumentasi adalah dengan cara mengumpulkan beberapa literatur tertulis seperti buku, peraturan terkait dengan manajemen sumber daya manusia dan tata kelola yang ada.

Peneliti menggunakan model Miles dan Huberman yaitu terdiri dari kodifikasi data berupa pemberian nama hasil penelitian, penyajian data berupa pengkategorian data, terakhir pengambilan kesimpulan yaitu penarikan kesimpulan oleh peneliti terkait data yang diperoleh. (Safutra, 2023)

untuk mempermudah penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran angket melalui bantuan Google Form terhadap sampel yang terpilih, sehingga dalam pelaksanaannya dapat memberikan waktu yang efektif dan efisien, serta tidak mengganggu proses belajar mengajar yang ada.

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Plus Baabussalam Islamic Boarding School Jl. Tan Malaka Pakan Ambek Ladang Laweh Kecamatan Banuhampu Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat. Peneliti memilih lokasi tersebut karena sekolah tersebut merupakan sekolah menengah pertama Islam yang baru berdiri tahun 2019, dan menjadi sekolah satu-satunya di kecamatan Banuhampu

yang menerapkan sistem boarding school secara khusus dibawah kementrian pendidikan, SMP Plus Baabussalam sudah terakreditasi B sejak tahun 2022.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **HASIL**

SMP Plus Baabussalam Islamic Boarding School merupakan sekolah yang berstatus swasta di bawah pengelolaan Yayasan Baabussalam Hasdar yang sudah berdiri semenjak tahun 2019 dan dibawah pengawasan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Agam. Makna Islamic Boarding School adalah sekolah yang memadukan pendidikan umum dengan pendidikan keagamaan islam serta menerapkan sistem asrama bernuansa Keislaman. setiap siswa yang menuntut ilmu pendidikan di sekolah SMP Plus Baabussalam diwajibkan untuk tinggal di asrama, dengan harapan agar capain pembelajaran keagamaan bisa lebih dimaksimalkan, serta tercapainya VISI yang telah dirancang.

SMP Plus Baabussalam menggunakan pendekatan pembelajaran efektif dengan cara lebih menuntut guru yang ada agar dalam proses belajar mengajar lebih mengutamakan pembelajaran praktek, serta menjadikan guru sebagai seorang pendidik yang disenangi oleh siswanya. SMP Plus Baabussalam juga menerapkan pelibatan yang optimal antara guru dan orang tua, masyarakat untuk pembinaan karakter dan kompetensi murid dengan maksimal. sehingga orang tua dan lingkungan sekitar secara aktif bersama sama tetap terjalin komunikasi dalam rangka mendukung keberhasilan VISI dan MISI sekolah.

SMP Plus Baabussalam mempunyai Visi Berpribadi Islami, Berakhlak Qur'ani, Berfikir Globally (B3). Sedangkan Misinya adalah mewujudkan peserta didik yang berkepribadian islami, cerdas aktif, kreatif, inovatif ( Insan hati) berbudi luhur (Insan budi) yang berwawasan IPTEK dan berlandaskan IMTAQ (Insan fikir).

Dari segi Sarana prasarana, SMP Plus Baabussalam mempunyai bangunan sendiri berjumlah 5 bangunan, dengan 11 ruangan belajar, 1 ruangan Perpustakaan, 1 ruangan UKS dan 1 ruangan khusus belajar Kaligrafi. 2 bangunan di khususkan untuk Boarding school. sementara untuk kegiatan ibadah SMP Plus memiliki Ruang mushola tersendiri. SMP Plus Baabussalam juga memiliki guru sebanyak 13 orang, 4 guru laki laki dan 9 guru perempuan. serta memiliki siswa sebanyak 67 orang.

Dalam proses manajemen sumber daya manusia, SMP Plus Baabussalam telah memiliki standar pengelolaan yang diterapkan, yaitu :

1. Proses Rekrutmen dan seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi guru dikelola langsung oleh guru tetap yayasan sebanyak 3 orang, dan 1 orang yayasan, dan keputusan akhir akan dirapatkan bersama dengan yayasan lainnya. Proses rekrutmen guru akan

mengacu pada persyaratan umum dan khusus yang telah ditentukan sebelumnya. Persyaratan antara lain seperti :

- a. Guru yang melamar wajib memiliki ijazah S1 sesuai dengan studi yang di lamarnya
- b. mampu dengan baik membaca Al Qur'an
- c. Bersedia melaksanakan sholat berjamaah selama berada di lingkungan sekolah
- d. Berpakaian muslim dan muslimah
- e. Wajib hafal Al Qur'an minimal 2 Juz
- f. Menerapkan sistem kekeluargaan di sekolah
- g. Melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, bukan sebagai pengajar.
- h. Batasan umur 30 tahun.

Dalam pelaksanaannya masih banyak pelamar yang tidak membaca persyaratan dengan teliti, sehingga terkadang banyak berkas lamaran yang ditolak karena persyaratan tidak sesuai dengan yang diharapkan, bahkan masih ada pelamar yang memasukkan lamaran diluar batas yang telah ditentukan oleh pihak sekolah dan yayasan.

Proses seleksi akan dilaksanakan jika proses pendaftaran sudah mencapai batas waktu yang telah ditentukan, adapun tahapan yang dilaksanakan adalah:

- a. Seleksi administrasi, selama proses administrasi pihak sekolah akan memilih berkas yang melengkapi persyaratan sesuai dengan ketentuan
- b. Tes tertulis, tes tertulis akan dilaksanakan menggunakan metode ujian, semua pelamar akan melaksanakan ujian dengan soal sebanyak 100 soal, soal yang dikeluarkan akan memuat tentang pembelajaran keagamaan serta bidang yang dilamar.
- c. Tes bacaan Al-Qur'an, tes ini akan berfokus pada hukum bacaan tajwid, makhorijul huruf serta etika dalam membaca Al-Qur'an, terakhir yang dinilai adalah irama bacaan.
- d. micro teaching, yaitu pelaksanaan tes mengajar langsung di dalam kelas, pihak sekolah akan memilih acak kelas mana yang akan dimasuki.
- e. Wawancara, wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode tes psikologi, sehingga pihak sekolah mampu menganalisa tingkat kejujuran pelamar dalam menjawab pertanyaan yang diberikan.

Setiap pelamar yang dinyatakan lulus akan melaksanakan uji coba selama 2 bulan, tetapi tetap mendapatkan insentif sesuai dengan peraturan yang ada. Uji coba ini dilaksanakan dengan tujuan untuk melihat sejauh mana kemampuan guru dalam tata kelola kelas dan loyalitas seorang guru terhadap sekolah dan dunia pendidikan.

## 2. Peningkatan kompetensi

Pihak yayasan secara aktif akan melaksanakan pelatihan, workshop untuk meningkatkan kompetensi guru dan kepala sekolah dengan tujuan agar adanya inovasi dan peningkatan keahlian di kemudian harinya. Semua guru juga difasilitasi untuk mengikuti pelatihan seperti musyawarah guru mata pelajaran, Undangan workshop dari pihak luar, serta fasilitas untuk kepala sekolah mengikuti musyawarah kerja kepala sekolah baik di tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi.

Salah satu pelatihan yang pernah dilaksanakan adalah dengan mengadakan kegiatan di lingkungan sekolah dan mendatangkan narasumber yang tergabung dalam SIM (Sekolah Ilmuwan Minangkabau), dimana seluruh narasumber tersebut merupakan orang-orang yang didatangkan dari luar provinsi Sumatera Barat.

### 3. Peningkatan karier

Fungsi peningkatan karier dikelola langsung oleh pihak yayasan, bukan manajemen kepala sekolah, hanya saja dalam penetapan, pihak sekolah berhak mengajukan nama-nama yang akan di tingkatkan kariernya. Peningkatan karir di SMP Plus baabussalam berupa :

- a. Guru tetap yayasan, status ini akan melekat jika yang bersangkutan telah mampu melaksanakan pengabdian selama 1 tahun penuh tanpa adanya surat peringatan tingkat 2 atau teguran keras. Status ini akan otomatis diperpanjang 2 tahun di kemudian hari jika yang bersangkutan tidak ada melakukan kesalahan yang bersifat fatal
- b. Guru tidak tetap, status ini hanya melekat pada guru baru dengan durasi 1 tahun, dan akan di naikkan menjadi guru tetap yayasan jika tidak ada melanggar ketentuan yang berlaku.
- c. Semua guru, baik guru tetap yayasan maupun guru tidak tetap berhak mendapatkan status pendataan pada dapodik secara kedinasan.
- d. Semua guru yang terdata akan diusulkan untuk mendapatkan nomor urut pegawai tenaga kerja dari kedinasan, hanya saja untuk pengusulan ini harus mengikuti aturan dari dinas pendidikan dan kebudayaan, serta guru yang bersangkutan juga harus telah melakukan pengabdian di sekolah minimal 1 tahun tanpa berpindah tugas.
- e. Guru yang sudah melakukan pengabdian selama 5 tahun lebih akan dipertimbangkan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata 2 dengan syarat tetap menjadi bagian dari sekolah atau boleh pindah tugas tetapi tetap memberikan kontribusi terhadap sekolah.

### 4. Penilaian kinerja guru

Penilaian kinerja guru di SMP Plus baabussalam dilaksanakan secara rutin dan terstruktur, semua guru akan dinilai oleh kepala sekolah, sedangkan kepala sekolah akan dinilai oleh pihak yayasan. Sistem penilaian

ini juga memberlakukan reward untuk guru yang teladan. Secara umum sistem penilaian masih sama dengan sekolah lain pada umumnya seperti aspek kedisiplinan (kehadiran, keterlambatan, perjanjian kerja, dan lain-lain), metode ini masih menggunakan sistem finger print, kemudian dari aspek pekerjaan seperti perencanaan kerja, program standar tugas, kerapian, dan tingkat kemampuan mengajar. Dalam penelitian tersebut kepala sekolah akan melaksanakan monitoring tanpa adanya aba-aba terlebih dahulu, dalam artian kepala sekolah akan melaksanakan monitoring secara dadakan, monitoring ini wajib dilaksanakan minimal tiga kali dalam satu bulan, dan melaporkan hasil monitoring tersebut kepada ketua yayasan.

#### 5. Kompensasi

SMP Plus Babussalam telah memiliki sistem tata kelola kompensasi yang jelas dan terstruktur, seperti gaji pokok, tunjangan hari raya Idul Fitri (THR), reward guru teladan, tunjangan sakit, tunjangan kemalangan, dan tunjangan pesta. Dalam pelaksanaannya, gaji pokok akan dibayarkan bertepatan dengan tanggal 1 awal bulan, besaran maksimal yang diterima oleh guru adalah 35.000 Rupiah per jamnya. diluar gaji pokok, Tunjangan hari raya dan reward, tunjangan lainnya akan dilakukan kesepakatan bersama sesama guru dan yayasan, sehingga tidak terjadinya perubahan dikemudian hari guna terlaksananya dan meratanya keadilan.

### **PEMBAHASAN**

Untuk meningkatkan kualitas di bidang keagamaan memang selayaknya dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang menguasai beberapa bidang, bukan hanya bidang keahlian yang diakuinya secara pendidikan, tetapi juga sebisa mungkin memiliki keahlian di bidang lain, seperti pemahaman keagamaan yang luas, sehingga dengan kemampuan tersebut mampu menjadi daya saing untuk menjadi kualitas sumber daya manusia yang baik dari yang lainnya.

Penerapan manajemen sumber daya manusia SMP Plus Baabussalam sudah menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia dengan baik, mulai dari perencanaan rekrutmen guru yang sesuai dengan kebutuhan dan pendayagunaan sumber manusia yang berkompetensi, hal ini dibuktikan dengan proses seleksi guru yang harus sesuai dengan kualifikasi yang dituntut, sumber daya manusia yang berada di bawah naungan yayasan akan tetap mendapatkan Hak dan untuk meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan-pelatihan yang ada.

Dalam peningkatan karier, SMP Plus Baabussalam sudah berjalan sebagaimana mestinya. Peningkatan karier dapat dilaksanakan dengan cara memberikan peningkatan jabatan terhadap guru yang dirasa memiliki keteladanan yang baik, serta dalam hal pendataan, guru sudah diakui baik secara

kedinasan pendidikan maupun yayasan.

Dalam pelaksanaan gaji pokok, secara teori pelaksanaannya tidak berjalan sesuai dengan aturan yang ada, masih ada guru yang tergolong mendapatkan kompensasi kecil dibandingkan dengan yang lainnya, padahal dalam pelaksanaan beban tugas masih sama, sistem Kompensasi di SMP Plus Baabussalam dibandingkan dengan instansi/sekolah lain juga masih tergolong rendah, hal ini terjadi karena dana yang masuk pada kas yayasan masih tergolong sedikit, sehingga pihak yayasan masih belum mampu untuk menjawab kebutuhan yang ada. padahal penggajian yang baik seharusnya juga berdasarkan pada pasar yang kompetitif, maksudnya memberikan gaji perlu penyesuaian dengan gaji yang diterima oleh karyawan dengan profesi yang sama ditempat lain. (Wulandari, 2023)

## **KESIMPULAN**

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, SMP Plus Baabussalam tidak menetapkan standar kebutuhan, akan tetapi melihat skala kebutuhan yang diperlukan, dalam pengelolaannya SMP Plus Baabussalam sudah melaksanakan pengelolaan yang terstruktur dalam penyeksesian dan pengelolaan sumber daya manusia yang ada, hanya saja untuk memberikan kompensasi kepada guru masih terkendala dengan jumlah yang tergolong kecil, hal ini dikarenakan jumlah uang masuk kedalam kas yayasan masih belum mampu menjawab kebutuhan yang ada.

Dalam peningkatan mutu pendidikan, yayasan sebaiknya berusaha memberikan kebutuhan yang memadai untuk sumber daya manusianya, tetapi tetap pada batas kewajaran, maksudnya adalah tingkatan gaji yang diberikan sesuai dengan lingkungan sekitar, serta memberikan sesuai dengan tingkatan beban kerja yang diampu oleh sumber daya manusianya, sehingga dengan terlaksananya hal tersebut akan lebih mampu menyokong dan menuntut sumber daya manusianya untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di instansi tempat mereka bekerja.

Secara umum SMP Plus Baabussalam sudah mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan, hanya saja dalam persentase pelaksanaan belum terlaksana secara maksimal, untuk itu diperlukan gebrakan dan sokongan lebih dari pihak yayasan agar kualitas mutu pendidikan di sekolah tersebut betul betul dapat terlaksana secara maksimal dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, F. (2020). Implementasi pendidikan karakter dalam konsep pendidikan Muhammadiyah. *Al-Misbah (Jurnal Islamic Studies)*, 8(2), 79-85.
- Antariksa, W. F. (2017). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), 47-56.
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1-13.
- Aspi, M., & Syahrani, S. (2022). Profesional guru dalam menghadapi tantangan perkembangan teknologi pendidikan. *Adiba: Journal of Education*, 2(1), 64-73.
- Astri Dwi Andriani. Dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.
- Baihaqi, N., & Kusuma, A. (2023). Konsep Dasar dan Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kerangka Perspektif Pemahaman Islam. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 1(4), 316-335.
- Baro'ah, S. (2020). Kebijakan merdeka belajar sebagai strategi peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Tawadhu*, 4(1), 1063-1073.
- Futra, E. S., Aulia, A. F., & Suratman, S. (2023). Implementasi Metode Pembiasaan Dalam Membentuk Karakter Religious Siswa SMP Nabil Husein Samarinda. *Sanskara Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(03), 109-116.
- Indonesia, P. R. (2006). Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.
- Kuntadi, C., & Yuslina, R. (2023). Literature Review: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Anggaran Pengadaan Barang/Jasa: Perencanaan Anggaran, Komitmen Manajemen dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 469-478.
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689-3694.
- Maharani, S. H., & Effendi, T. (2023). Peran Strategi Pemasaran Digital Dalam Meningkatkan Minat Beli Dan Loyalitas Pengguna Aplikasi Tokopedia (Studi Pada Mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 1-9.
- Mu'is, A. (2021). Manajemen Pengembangan SDM di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari Jember: Human Resource Development Management At As-Syafaah Islamic Boarding School Kebonsari Jember. *Fenomena*, 20(1), 33-44.

- Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145-159.
- Sydam, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 380). Insania.
- Vulandari, R. T. (2023). Sistem Informasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dengan System Development Life Cycle (SDLC). *Postulat: Jurnal Inovasi Pendidikan Matematika*, 4(1), 34-45.