

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Abu Hasan Agus R., Muhammad Ainul Yaqin, Karina Nuria Rahman

Universitas Nurul Jadid, Indonesia

\*Corresponding Author: masagusrm@gmail.com

### Abstract

*Human resource management is one area of general management which includes aspects of planning, organizing, implementing and controlling. Human resources as one of the resources in an organization play an important role in the successful achievement of organizational goals. Success or failure depends on the ability of human resources to carry out their duties and functions. Human resource management is a process of leader activity that aims to employ employees who provide sufficient performance and results to the existing resources at the school. Several efforts to increase human resources in improving the quality of schools are by increasing resources whose research focus is teachers. The aim of this research is to increase insight regarding efforts to improve school quality through human resource management. The results of this research are that there are several things in the application of human resource management in an effort to improve school quality at Bhakti Pertivi Middle School.*

**Keywords:** management, human resources, improving school quality

### Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses kegiatan pemimpin yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan hasil kepada sumber daya yang ada pada sekolah. Beberapa usaha meningkatkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan Meningkatkan sumber daya yang fokus penelitiannya adalah guru. Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai penambah wawasan terkait upaya peningkatan mutu sekolah melalui manajemen sumber daya manusia. Adapun hasil penelitian ini adalah terdapat beberapa hal dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah di SMP Bhakti Pertiwi.

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

### Article History:

Received 2023-07-22

Revised 2023-12-07

Accepted 2023-12-31

### DOI:

10.31949/educatio.v9i4.6233

## PENDAHULUAN

Manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien (Habibi 2022). Manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang maupun pekerjaan disebuah organisasi (Diva and Astuti 2022).

Dalam Dunia pendidikan dukungan manajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan (Miranti 2021). Manajemen didalam lembaga pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala Sekolah sebagai manajer memiliki peran dalam menentukan proses pengelolaan manajemen sekolah. Berhasil atau tidaknya tujuan sekolah dapat

dipengaruhi oleh kemampuan Kepala sekolah memiliki tugas atau kedudukan yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia untuk meningkat mutu sekolah oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kapasitas dan kemampuan untuk memengaruhi, mengajak, mendorong, menggerakkan, menuntun, dan tindakan untuk membantu mencapai tujuan tertentu (Zhahira 2022).

Kepala sekolah dan guru menjadi penggerak utama yang berpengaruh signifikan terhadap setiap pelaksanaan proses pembelajaran siswa selama berada di lingkungan sekolah. Pembelajaran di sekolah akan berhasil apabila kepala sekolah mampu mengelola dan memimpin sekolah dengan baik. Kepemimpinan memainkan peran yang begitu penting dan memiliki fungsi sebagai penentu keberhasilan kelompok atau organisasi apapun. Kepala sekolah memiliki tugas yang sangat kompleks. Kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja guru untuk meningkatkan kualitas sekolah, dan bertanggung jawab untuk mengelola sekolah dengan baik dan efisien (Ajepri, Vienti, and Rusmiyati 2022). Peran kepala sekolah bukan hanya sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah, akan tetapi kepala sekolah juga berperan sebagai administrator, fasilitator, bahkan sebagai supervise (Pitriyani 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan yang optimal, yaitu dengan memulai dari hal yang paling membantu untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang dan di masa mendatang (bintoro 2019). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Flippo 2017). Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Almasri 2013).

Sumber daya manusia (SDM) yaitu guru sebagai pelaksana pembelajaran yang memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan dan mutu sekolah. Selain kemampuan manajerial kepala sekolah, peran guru juga sangat mempengaruhi proses pembelajaran yang efektif yang dapat meningkatkan prestasi siswa. Mengajar adalah pekerjaan yang tak lekang oleh waktu, dan setiap sekolah membutuhkan guru yang berdedikasi untuk memberikan pelajaran dan pengetahuan kepada generasi saat ini dan mendatang (Barfi and Opoku 2023). Keberhasilan atau kegagalan pendidikan sebenarnya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu kinerja guru (Zhahira 2022). Guru sebagai sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan pendidikan dan mutu sekolah (Hapsari et al., 2021; Jumadi 2023). Karena guru bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) bagi para peserta didik di sekolah. Agar pelaksanaan KBM ini berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan banyak bergantung kepada mutu guru (Hasanah 2022). Untuk menciptakan mutu sekolah yang baik dibutuhkan kinerja yang baik pula dari guru dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Dalam hal ini kompetensi guru juga sangat penting mengenai hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Guru yang kompeten mampu mengelola kelasnya secara optimal (Aliyyah et al. 2019). Sumber Daya Manusia terutama Guru mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu sekolah dan tujuan pendidikan (Jumadi 2023). Tugas profesional guru meliputi seluruh kegiatan dimulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Seorang guru yang mampu mengendalikan profesionalitas yang tinggi akan menunjukkan sikap mentalnya serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan mutu profesional melalui berbagai strategi, khususnya untuk kepala sekolah (Hamzah and Faruq, n.d.). Peningkatan sumber daya manusia sejalan dengan upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dalam hal ini berkaitan dengan mutu sekolah (Kasus et al. 2014).

Mutu sekolah dapat dilihat dari prestasi siswa, proses pembelajaran, kemampuan lulusan dalam mengembangkan potensinya di masyarakat serta dalam hal memecahkan masalah dan berpikir kritis. Mutu Sekolah dapat didefinisikan sebagai produk, dan kualitas manajemen umumnya diukur dari a) konteks lingkungan masyarakat pendukung/pengguna, termasuk sosial, ekonomi, dan geografisnya; b) kualitas input, terutama minat calon siswa dan hasil perekrutan siswa baru; c) kualitas belajar mengajar secara keseluruhan; d)

kualitas hasil/lulusan; dan e) dampak nilai tambah kurikulum sekolah dan tulisan lulusan (Afor et al. 2022). Peningkatan mutu sekolah dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya sekolah secara efektif. Efektivitas pengelolaan sumber daya sekolah adalah tingkat pencapaian tujuan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, dan lain sebagainya untuk mencapai tujuan sekolah serta memiliki lingkungan sekolah yang mendukung kegiatan pembelajaran dan output yang dihasilkan oleh sekolah dapat bermanfaat bagi masyarakat (Fadila et al. 2020).

SMP Bhakti Pertiwi merupakan salah satu Sekolah swasta yang maju prestasinya dalam bidang akademik maupun non-akademik. SMP Bhakti pertiwi didirikan pada tahun 2003-2004 dengan visi sekolah Terwujudnya siswa yang berprestasi dan bertaqwa, memiliki keterampilan hidup dan berwawasan lingkungan. Yaitu ada 4: bertaqwa (ada pembelajaran al qur'an, sholat berjamaah dhuhur dan ashar wajib, dan setiap ashar siswa wajib memberi tausiah atau nasehat dengan bergantian siswa belajar berani maju kedepan dengan memberikan nasihat kepada temannya, sapa salam, ketika pulang gerbang siswa diperbolehkan pulang jika siswa bisa menyampaikan kalimat Bahasa Inggris) berprestasi baik akademik maupun non akademik jika ada lomba siswa sangat difasilitasi, memiliki keterampilan hidup ( Life Skills ) seperti membuat kerajinan tangan dan membaca dan belajar Al-qur'an, Bahasa Inggris pelatihan bicara pakai Bahasa Inggris, dan memberi tausiah dan adiwiyata atau berwawasan lingkungan yang paling terakhir memenuhi fasilitas sekolah yang relevan dan berwawasan ke depan. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Bhakti Pertiwi memerlukan sumber daya manusia yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah terutama guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam mengelola dan mengetahui bagaimana sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah terutama guru. Karena guru sebagai sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai peranan sangat menentukan dan merupakan kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan. Karena guru adalah pengelola pelaksanaan kegiatan belajar mengajar (KBM) bagi para peserta didik di sekolah agar pelaksanaan KBM ini berjalan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan pembelajaran. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan banyak bergantung kepada mutu guru. Dan juga mengetahui faktor pendukung mutu sekolah dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Dimana penelitian akan lebih menggali mengenai fenomena yang terjadi dan memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian yang berkaitan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah. Jenis penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan penelitian dimana peneliti menggali suatu fenomena tertentu (kasus) dalam suatu waktu dan kegiatan (program, even, proses, institusi atau kelompok sosial) serta mengumpulkan informasi secara terinci dan mendalam dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data selama periode tertentu. Peneliti berusaha mengungkap fenomena yang terjadi di SMP Bhakti Pertiwi terkait Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer dengan mengumpulkan data secara langsung, mengamati, dan mencatat peristiwa atau kejadian melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa tahapan, seperti observasi yaitu untuk memperoleh gambaran nyata suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian dan observasi langsung di tempat penelitian. Wawancara, yaitu proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan beberapa informan yang berada di tempat penelitian. Dokumentasi yaitu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan gambar serta menganalisis dokumen yang berkaitan dengan penelitian (Sangsurya, Muazza, and Rahman 2021). Sumber informasi diperoleh dari Kepala Sekolah dan salah satu Guru yang dianggap mampu memberikan informasi penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada hari Selasa, tanggal 14 November 2023 di SMP Bhakti Pertiwi yang terletak di Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo. Analisis data menggunakan *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), dan *Conclusion Drawing/ Verification* (Penyimpulan Data/ verifikasi). Analisis datanya dilakukan secara sistematis

dan sirkuler sesuai dengan konsep milles dan huberman, yaitu memulai dengan data secara keseluruhan dan kemudian melakukan reduksi dan pemilihan sesuai fokus penelitian. Setelah itu, analisis diakhiri dengan kesimpulan sebagai hasil penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala SMP Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan Mutu sekolah. Kepala sekolah harus bekerja sama untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia, karena lembaga tidak dapat berkembang tanpa bekerja sama dengan kelompok lain. Jika kolaborasi dilakukan dengan baik, tujuan yang sama menjadi dasar lembaga. Semua tugas harus dibagi secara sistematis untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat. Ini memastikan bahwa proses kerja sama tidak keluar dari tupoksi yang telah ditentukan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan. Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di SMP Bhakti Pertiwi. Mereka melakukannya dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atas tugas yang dibagikan.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus mampu memberikan arah perubahan dan visi sekolah ke depannya. Peran ini juga melibatkan guru dan karyawan lainnya. Kepala sekolah sebagai motivator yakni dengan selalu memberikan dukungan atau dorongan positif untuk mendorong guru untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab. Menurut bapak Disin, Kepala Sekolah di SMP Bhakti Pertiwi, peningkatan Mutu seorang pendidik dapat dicapai melalui berbagai kegiatan, seperti yang disebutkan oleh salah satu tenaga pendidik di SMP Bhakti Pertiwi: "Salah satu tenaga pendidik di SMP Bhakti Pertiwi bahwa dalam Manajemen SDM ada workshop, adanya pembekalan bagi para pegawai, pemanfaatan para pegawai yang sudah ada, membangun dan mengembangkan pegawai yang ada, serta ada evaluasi kerja setiap dua minggu. Dengan demikian, Mutu sekolah dapat meningkat dengan sendirinya. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang memiliki otoritas untuk mengelola institusi pendidikan, baik sekolah maupun madrasah, yang dipimpinnya. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan Mutu sekolah. Kualitas sekolah tidak terlepas dari peran kepala sekolah dalam mengatur dan memantau kegiatan pembelajaran agar berlangsung sesuai dengan harapan dan cita-cita pendidikan yang diinginkan, sehingga harus memiliki kemampuan dasar kepemimpinan dan rasa tanggung jawab terhadap sekolah yang dipimpinnya.

Mutu dalam sekolah merupakan hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Sehingga mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras. Sumber mutu dalam pendidikan antara lain: sarana gedung yang bagus, guru yang terkemuka, nilai moral yang tinggi, hasil ujian yang memuaskan, spesialisasi atau kejuruan, dorongan orang tua, bisnis dan komunikasi local, sumberdaya yang melimpah, kepemimpinan yang baik dan efektif, perhatian. Jika Sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah baik maka memberikan peluang bagi siswa untuk memperoleh pengetahuan tentang isi mata pelajaran dan meningkatkan etonomi siswa dan memungkinkan siswa untuk mengontrol kecepatan belajar mereka (Ranabahu and Almeida 2019). Untuk meningkatkan mutu sekolah, manajemen sumber daya manusia harus diprioritaskan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan karier, serta penilaian kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas institusi pendidikan.

### Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Merencanakan berarti menetapkan tujuan untuk dicapai atau diperoleh di masa. Merencanakan tujuan dan tindakan serta mempelajari berbagai sumber daya dan metode atau teknik yang cepat adalah bagian dari operasi organisasi (Agus & Barirotul, 2019). Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai Mutu Sekolah.

Manajemen di dalam lembaga pendidikan adalah Kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pimpinan pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan, yaitu sebagai pemegang kendali di lembaga pendidikan. Peranan kepala sekolah sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan pendidikan yakni untuk meningkatkan sumber daya manusia dan mutu sekolah. Kepala sekolah dan guru beserta tenaga kependidikan lainnya dituntut untuk berperan aktif untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala Sekolah juga bertindak sebagai seorang pendidik yang bertanggung jawab terhadap manajemen sekolah (Handayani et al. 2018). Kepala sekolah sebagai manajer yang artinya sebagai pengelola merupakan kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan sekolah. Kepala sekolah memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam membangun sumber daya manusia terutama Guru untuk meningkat mutu sekolah.

Hasil temuan penelitian di SMP Bhakti Pertiwi terkait Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan apa juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut. Secara global, manajemen sumber daya manusia di SMP Bhakti Pertiwi dapat dikategorikan berdasarkan tugas dan fungsinya. Salah satu cara untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan mengkategorikan sumber daya manusia yang bertugas mengajar (guru), serta adanya kategori karyawan atau tata usaha (TU) dan tenaga kependidikan.

Hal tersebut dipaparkan oleh Bapak Disin selaku kepala SMP Bhakti Pertiwi : “Manajemen SDM di SMP Bhakti Pertiwi dalam rekrutmen guru dan seleksi guru menggunakan 3 cara yaitu; Metode pertama dengan cara mengkualifikasikan berdasarkan ijazah minimal S1. Metode kedua melalui tes kompetensi atau tes praktek mengajar dan microteaching, serta linearitas (kesesuaian) antara tugas yang di kerjakan dengan kemampuan yang dimiliki perindividu atau backround pendidikan dengan catatan guru B. Inggris harus berbackround B. Inggris agar dapat menyesuaikan kemampuan peserta didik, serta tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai yang di diharapkan. Metode ketiga dengan melakukan tes wawancara tentang kepribadian dan sosial, tujuannya yaitu agar melihat performen guru ketika dia berargumentasi. Hal ini juga berlaku pada rekrutmen dan seleksi pada karyawan atau tata usaha (TU) yaitu juga dengan melihat komptensinya dan juga teknis gimana mengatur administrasi di TU dan sebagainya”.

### **Pengorganisasian Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah**

Pengorganisasian sekolah harus didasarkan pada tujuan sekolah. Sumber daya manusia disekolah harus diatur seoptimal mungkin untuk meningkatkan efisiensi. Pengorganisasian guru dengan teknik pembagian tugas yang sama. Guru memiliki tanggung jawab sesuai dengan tupoksi mereka yang dimana tugas utama dan fungsi sehubungan dengan mengajar di kelas. Selain itu, guru juga memiliki tanggung jawab untuk mengelola sekolah. Dengan demikian, guru harus dapat menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pendidik maupun sebagai pengelola sekolah. Menurut pandangan (Arianti Palima 2020) dari uraian diatas, pengorganisasian merupakan proses menyusun semua tugas, tanggung jawab, dan elemen yang diperlukan dalam proses kerja sama sehingga tercipta sistem kerja yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah SMP Bhakti Pertiwi melakukan rotasi guru dan jabatan untuk menciptakan suasana baru. Pembelajaran efektif sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekolah. Oleh karena itu, seorang pendidik harus melakukan perubahan dalam pembelajaran dan kegiatan mengajar.

### **Pelatihan dan Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah**

Pelatihan dan pengembangan karier merujuk pada program di dalam sekolah maupun di luar sekolah yang dimanfaatkan oleh guru dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan utamanya untuk perbaikan kinerja dan pengembangan karier. Pelatihan merupakan proses untuk membekali karyawan dengan cara menambah pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan perilaku. Sedangkan Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status individu dalam suatu organisasi melalui jalur karier yang telah ditetapkan (Amalia and Winarningsih 2019). Pelatihan dan pengembangan karier di SMP Bhakti Pertiwi dilakukan sebulan sekali atau secara rutin dan berkesinambungan sesuai kondisi.

Pelatihan dan pendidikan diupayakan sebagai program yang utama bagi SMP Bhakti Pertiwi dalam meningkatkan mutu sekolah. Dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan, sumber daya manusia disekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf merupakan penggerak utama sekolah untuk mencapai standar akademik. Jika melengkapi kebijakan –kebijakan apa yang dilakukan oleh sekolah sehingga komponen-komponen atau personel yang dimaksud dapat menunjang kinerja yang ada disekolah.

Kepala sekolah sangat menganjurkan guru untuk memaksimalkan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sekolah. pelatihan dan pendidikan diluar sekolah dapat dilakukan dengan mengikuti seminar, workshop, lokakarya, dan desiminasi. Dari hasil wawancara di SMP Bhakti Pertiwi Langkah-langkah yang diambil oleh kepala sekolah SMP Bhakti Pertiwi untuk meningkatkan sumber daya manusia guru yaitu: (1) di awal pelajaran dengan mengadakan RAKER (Rapat Kerja tahunan) yang berkaitan dengan program sekolah. Oleh karena itu, pada tahun ini, kepala sekolah memiliki tujuh devisi, yang dirampingkan oleh yayasan menjadi tiga waka: waka satu untuk kurikulum, waka dua untuk siswa, dan waka tiga untuk humas dan adiwiyata. Perdevisi membuat program dan anggaran berbeda. Kepala sekolah juga merancang program manajemen, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru dan karyawan melalui training atau pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan diarahkan kepada peningkatan keterampilan, pengetahuan serta perubahan sikap atau tingkah laku pegawai. Melalui tingkah laku yang berkaitan dengan peningkatan tujuan perusahaan atau organisasi. pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan (Nurhasanah 2017). Dengan pelatihan ini kepala sekolah SMP Bhakti Pertiwi dapat melihat evaluasi perjalanan / hasil evaluasi pelatihan tersebut. (2) Kepala sekolah Mengadakan supervisi kepada Guru. Dalam proses belajar mengajar ada yang namanya supervisi guru-guru, kepala sekolah akan menilai apakah guru membutuhkan instruksi apa. Jika hasil evaluasi guru kurang, kepala sekolah akan memberikan instruksi atau traning. (3) Dan ada juga supervisi yang dilakukan dari dinas kependidikan (pengawas ) itu juga termasuk untuk meningkatkan mutu guru. (4) MGMP ( musyawarah guru mata pelajaran ). Setiap guru mempunyai komunitas belajar MGMP yang dimana diadakan setiap bulannya minimal sebulan sekali. Dari pertemuan MGMP dapat memberikan wawasan baru terhadap dunia pendidikan saat ini. Jadi seperti itu teknis Kepala Sekolah SMP Bhakti Pertiwi untuk meningkatkan mutu sekolah melalu sumber daya manusia guru.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu guru di SMP Bhakti Pertiwi bagaimana yang dilakukan guru dalam meningkatkan mutu sekolah yaitu *pertama* dengan mengikuti pelatihan-pelatihan seperti sebagai guru penggerak yang dimana guru-guru dilatih untuk meningkatkan kualitas siswa dalam pengembangan pembelajarannya. Pembelajarannya menggunakan pembelajaran diferensiasi. Diferensiasi yang artinya kepedulian pada siswa dalam memperhatikan kebutuhan siswa. Diferensiasi yaitu merupakan pembelajaran yang dikembangkan untuk merespon kebutuhan murid dalam belajar yang bisa berbeda-beda, meliputi kesiapan belajar, minat, potensi, atau gaya belajarnya (Gultom 2022). Yang dimana guru / pembelajaran itu berpihak kepada murid. Guru melihat siswa itu berbeda-beda. Siswa visual lebih suka melihat, siswa yang kinestetik lebih suka bergerak, dan siswa audio lebih suka mendengarkan. Tiga jenis diferensiasi dapat digunakan dalam pembelajaran dikelas: (a) konten: berkaitan dengan perbedaan materi yang diajarkan kepada siswa berdasarkan persiapan belajar mereka: visual, auditori, dan kinestetik. Atau mungkin kombinasi keduanya. (b) Proses: berkaitan dengan perbedaan proses pembelajaran melalui penggunaan kegiatan berjenjang, adanya pertanyaan pemandu atau tantangan pemandu dan pengembangan kegiatan yang berbeda. (c) Produk: berkaitan dengan perbedaan produk tagihan kepada murid dengan memberikan tantangan atau keragaman variasi dan memilih produk yang diminatinya. Oleh karena itu, guru dilatih untuk menerapkan bagaimana siswa dapat berkembang sesuai dengan gaya belajar mereka masing-masing. Jika relevan maka mutu sekolah yang diharapkan akan berjalan dan tercapai dengan baik. *Kedua* Guru sering mengikuti pelatihan atau diklat dan workshop. Setiap guru berpartisipasi dalam komunitas belajar MGMP ( Musyawarah Guru Mata Pelajaran ) yang diadakan setidaknya sebulan sekali. Dalam hal ini, pertemuan MGMP dapat memberikan pengetahuan baru tentang dunia pendidikan saat ini. Sedangkan workshop itu ada Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang dikeluarkan oleh pemerintah, serta platform pelatihan lainnya.

Sementara PMM menyediakan pelatihan online, guru hanya tinggal mengakses pelatihan-pelatihan yang sudah disediakan oleh pemerintah.

### Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka dan selanjutnya menyampaikan informasi tersebut kepada mereka. Di ruang lingkup pendidikan khususnya sekolah, kinerja guru memengaruhi keberhasilan sekolah dan program-programnya (Silaen, Syamsuriansyah, and Chaerunnisah 2020). Untuk melakukan penilaian kinerja, perlu ada standar yang ditetapkan secara rasional, diterapkan secara objektif, dan didokumentasikan secara sistematis. SMP Bhakti Pertiwi membagi penilaian kinerja guru dan sekolah.

Salah satu penilaian paling penting yang dilakukan di sekolah SMP Bhakti Pertiwi adalah penilaian kinerja guru dan pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap kompetensi guru. Kepala sekolah lebih mahir dan cermat dalam mengawasi serta memberikan bimbingan kepada tenaga pendidik, pegawai, dan siswa mereka. Kemampuan sekolah dalam memajukan kualitas pendidikan merupakan hasil dari keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola program sekolah.

Supervisi akademik membantu kepala sekolah menilai kinerja guru. Supervisi akademik memungkinkan kepala sekolah mengawasi kebijakan untuk menilai kinerja guru dan membantu mereka menilai kinerja mereka. Penilaian kinerja guru sangat sulit karena jumlah guru yang lebih besar. Kepala sekolah harus dengan hati-hati menilai kinerja guru mereka.

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dan kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Fokus pada seleksi guru yang cermat, pengaturan tugas yang efisien, pelatihan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang tepat menjadi langkah kunci dalam proses ini. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik di SMP Bhakti Pertiwi menyoroti komitmen mereka untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan mengembangkan strategi yang bertujuan pada peningkatan kualitas pembelajaran. Pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan pengembangan tenaga pendidik merupakan salah satu poin penting dalam memastikan sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agus R, A. H., & Ummah, B. (2019). Strategi Image Branding Universitas Nurul Jadid Di Era Revolusi Industri 4.0. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 59-81.. <https://doi.org/10.36835/tarbiyatuna.v12i1.352>.
- Aliyyah, R. R., Widyasari, W., Mulyadi, D., Ulfah, S. W., & Rahmah, S. (2019). Guru Berprestasi Sumber Daya Manusia Pengembang Mutu Pendidikan Indonesia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(2), 157-165. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i2.957>.
- Almasri, M N. (2013). Impressum. *European Journal of Immunology* 43 (10): 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- 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. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>.
- Bahri, M. S. (2023). Problematika evaluasi pembelajaran dalam mencapai tujuan pendidikan di masa Merdeka Belajar. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2871-2880. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1954>.
- Bintoro. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139.

<https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>.

- Goffar, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam. *Islamic Akademika*, 3(1), 40-54.
- Habibi, A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (sdm) di lembaga pendidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 1-11.
- Hapsari, F., Desnaranti, L., & Wahyuni, S. (2021). Peran guru dalam memotivasi belajar siswa selama kegiatan pembelajaran jarak jauh. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 193-204. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.9254>.
- Hasanah, A. (2022). Urgensi Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smk Bina Nusantara Kebumen. *Jurnal Mabiseka (Manajemen, Bisnis, Ekonomi dan Akuntansi)*, 1(1), 1-16. <https://journals.amikpgrikebumen.ac.id/index.php/jurnalmabiseka/article/view/11>.
- Jumadi, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Inklusi Al Irsyad Al Islamiyyah Depok. *UNISAN JURNAL*, 2(2), 84-90. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>.
- Mubarak, F. (2015). Faktor dan indikator mutu pendidikan islam. *Management of Education*, 1(1), 10-18.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Masyarakat*, 17(1), 113-124. <http://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In Suparyanto dan Rosad (2015(Vol. 5)
- Syarief, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada Bandung. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com).