

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS PENDIDIKAN DI SMP YPP NURUL HUDA SURABAYA
TAHUN PELAJARAN 2018-2021**

Ahmad Hariyadi¹, M. Athoiful Fanan², Dina Novita Sari³, Anya Olimvia Wimpi Suwandi Putri⁴,

¹ Stai An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, ahmadhariyadi@gmail.com

² Stai An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, athoifulfanan@gmail.com

³ Stai An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, dinanovitasari@gmail.com

⁴ Stai An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo, anyaolimviaws@gmail.com

ABSTRAK

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah: Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya Tahun Pelajaran 2018-2021, Bagaimana kendala dan solusi dalam melakukan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya Tahun Pelajaran 2018-2021. Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah: Mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia. Mendeskripsikan kendala dan solusi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Adapun metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Jenis penelitiannya menggunakan penelitian deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data Metode Observasi, metode interview, dan dokumentasi. Teknik Analisa data dalam penelitian kualitatif menggunakan metode induktif, deduktif dan metode komparasi. Kesimpulan dari hasil dari penelitian ini adalah kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tergolong baik. Sedangkan untuk proses manajemen sumber daya manusia di SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah melakukan perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, dan melakukan penilaian prestasi kerja disertai reward. Terkait dengan kendala, terdapat kendala yaitu: Ketidaksenangan atau ketidaksesuaian pemberian gaji kepada guru. Kurangnya pelatihan kepada para guru dalam sistem belajar mengajar. Oleh karena itu untuk mengatasi masalah yang demikian, maka dilakukan beberapa tindakan berupa: Kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda mempunyai solusi dengan menaikkan gaji dengan harapan kualitas mengajar bisa ditingkatkan. Dalam hal kurangnya pelatihan kepada guru, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda mendatangkan beberapa ahli seperti : motivator yang ahli dalam hal pendidikan, pengawas yang didatangkan dari Diknas Surabaya. Dengan hal ini harapannya adalah untuk meningkatkan kualitas guru untuk peningkatan kualitas pendidikan.

Kata kunci : *Sumber daya Manusia, peningkatan kualitas, SMP YPP Nurul Huda Surabaya.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dalam proses pembangunan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, karena pendidikan merupakan sarana dalam membangun watak bangsa. Oleh karena itu, perlu adanya tindakan pro aktif untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Kebijakan program untuk meningkatkan mutu pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu: *pertama*, pengembangan kurikulum berkelanjutan disemua jenjang dan jenis pendidikan. *Kedua*, meningkatkan kesejahteraan dan profesionalitas guru. *Ketiga*, pendayagunaan sarana dan prasarana pendidikan¹

Dalam hal ketenagaan Sumber Daya Manusia, rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitas secara terus menerus dan kesinambungan (*continuous quality improvement*)²

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi kalau tidak ditopang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju.³ Dengan adanya Otonomi Daerah dan diterapkannya desentralisasi pendidikan, maka sekolah berhak mengelola sekolah dan melakukan manajemen sekolahnya sendiri termasuk dengan diterapkannya manajemen yang Berbasis Sekolah dan di antaranya adalah mengenai manajemen sumber daya manusianya. Manajemen sumber daya manusia meliputi seluruh aktifitas manajer untuk menarik dan mempertahankan pekerja dan untuk menjamin bahwa mereka bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi.⁴

Pada era globalisasi, Indonesia akan menghadapi berbagai tantangan. Seperti persaingan ketat dalam perdagangan Internasional sebagai konsekuensi dari diberlakukannya pasar bebas di kawasan ASEAN dan Asia Pasifik. Untuk itu pendidikan harus diorientasikan sesuai dengan kondisi dan tuntutan tersebut, agar output pendidikan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi.⁵

Jusuf Amir Feisal menyatakan pula bahwa dalam menghadapi era Globalisasi industrialisasi, peran pendidikan tidak terfokus pada penyiapan sumber daya manusia yang siap pakai mengingat kecenderungan yang terjadi dalam dunia kerja sangat cepat berubah dalam era ini. Sebaliknya, pendidikan harus menyiapkan sumber daya manusia yang mampu menerima serta menyesuaikan dan mengembangkan arus perubahan yang terjadi dalam lingkungannya.⁶ Mengingat bahwa pendidikan merupakan factor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinia ke-4 yaitu "*Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia*". Tujuan

¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya. 2002), hlm.4.

²Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.4.

³Burhanuddin. Dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003), hlm.67.

⁴M. Bukhori. Dkk, *Azaz Azaz Manajemen*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2005), hlm.165.

⁵E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), hlm.30.

⁶Jusuf Amir Feisal, *Reorientasi Pendidikan Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press Cet. 1, 1995), hlm.131.

Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003:

*“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan 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”.*⁷

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok, dan satu perwujudan tujuan nasional yaitu pencerdasan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan menjadi wahana strategis dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara berkelanjutan. Untuk itu, pendidikan harus dijadikan faktor cerminan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya.⁸

Peningkatan kualitas SDM merupakan persyaratan mutlak untuk mencari tujuan pembangunan. Kualitas SDM ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dengan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (IMTAQ)⁹

SMP YPP Nurul Huda Surabaya merupakan suatu lembaga pendidikan yang mempunyai kualitas cukup bagus. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu kurikulum pendidikan, output, kualitas guru, minat orang tua, bangunan gedung serta fasilitas yang ada di sekolah tersebut.

SMP YPP Nurul Huda Surabaya memiliki kelebihan dalam pelaksanaan kurikulum yaitu memadukan antara materi agama Islam dengan materi pembelajaran umum. Sekolah tersebut juga menerapkan pembelajaran multimedia yaitu dengan disediakan laboratorium seperti laboratorium sains, komputer dan tenaga pengajarnya rata-rata sudah menempuh S1-S2. Proses meningkatkan kualitas ini menyangkut semua komponen pokok dan komponen sekolah yang meliputi kegiatan proses belajar mengajar sebagai komponen pokok dan komponen sekolah lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar seperti kepala sekolah, guru, laboratorium, perpustakaan, dan staf administrasi.

Dengan pengertian teori diatas masalah yang dialami SMP YPP Nurul Huda Surabaya seperti adanya guru yang setiap tahun keluar secara tiba – tiba, ada juga guru beberapa yang memegang pelajaran yang tidak sesuai dengan bidangnya sehingga mengganggu kepada peserta didik. Oleh karena itu SMP YPP Nurul Huda Surabaya melakukan tahapan demi tahapan perekrutan sehingga mengatasi permasalahan yang ada di SMP YPP Nurul Huda Surabaya teratasi dengan menggunakan manajemen yang sudah direncanakan.

PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Management*)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai istilah yang dipakai untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia antara lain: manajemen sumber daya manusia (MSDM), manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen

⁷ Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya, (Bandung:

Ahmad Hariyadi, M. Athoiful Fanan, Dina Novita Sari, Anya Olimvia Wimpi Suwandi Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Ypp Nurul Huda Surabaya Tahun Pelajaran 2016-20119*

Citra Umbara, 2003), hlm.7.

⁸ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm.247.

⁹Mulyadi, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2007), hlm.4.

perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial.

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan didalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuannya.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya.

Istilah manajemen sumber daya manusia kini semakin populer, menggantikan istilah personalia. Meskipun demikian istilah personalia ini masih tetap dipergunakan dalam banyak organisasi untuk memahami departemen yang menangani kegiatan-kegiatan seperti rekrut tenaga kerja, seleksi, pemberian kompensasi dan pelatihan karyawan. Dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada akhir-akhir ini merupakan istilah yang banyak dipergunakan dalam berbagai forum diskusi, seminar, lokakarya dan sejenisnya.

Pergantian istilah dari manajemen personalia dengan manajemen sumber daya manusia, dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme dibidang manajemen sumber daya manusia.¹¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah "*manajemen*" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.¹²

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.¹³

Kemudian Werther dan Davis menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia itu meliputi beberapa tujuan, antara lain:

a. Tujuan Kemasyarakatan (*Societal objective*)

¹⁰ Faustino. Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, , 2003), hlm.2.

¹¹ Ibid, hlm.3.

¹² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.1.

¹³ Ibid, hlm.118.

Setiap organisasi apapun tujuannya, harus mengingat akibat bagi kepentingan masyarakat umum, disamping itu aspek etika dan atau moral dari produk yang dihasilkan suatu organisasi, juga merupakan tanggung jawab organisasi yang di dalamnya terdapat manusia-manusia yang menangani, yang tidak lain juga anggota masyarakat di luar organisasinya.¹⁴

Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu, semua organisasi mempunyai tanggung jawab mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.¹⁵

b. Tujuan Organisasi (*Organization objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

c. Tujuan Fungsional (*Functional objective*)

Secara fungsional manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

Tujuan ini berarti pula bahwa secara fungsional, tujuan manajemen sumber daya manusia disetiap organisasi adalah harus sesuai dengan tujuan organisasi yang lebih berat. Tidak berlebihan maupun tidak terlalu kurang dari tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebab, adanya suatu “kelebihan” atau “kekurangan” penerapan sasaran di masing-masing unit organisasi tersebut, menunjukkan adanya “*wasted*” atau pemborosan penggunaan sumber daya manusia. oleh karenanyasetiap unit organisasi yang mengelola atau menggunakan sumber daya manusia, harus mampu memelihara keseimbangan yang tepat dalam “kuantitas” maupun “kualitas” sumber daya manusianya masing-masing yang sinkron dengan tujuan organisasi dalam arti luas.

d. Tujuan Pribadi (*Personel objective*)

Kepentingan personal atau individual dalam organisasi juga harus diperhatikan oleh setiap manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan (*overall, organizational objectives*). Dengan demikian tujuan personal atau individual setiap anggota organisasi harus diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, motivasi pemeliharaan maupun pengembangan individu-individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadi mereka sejauh tujuan itu membantu kontribusi mereka untuk organisasi. Tujuan-tujuan pribadi dari para pegawai harus dipenuhi jika organisasi ingin tetap memelihara dan memotivasi mereka, sebab jika tidak maka performansi dan tingkat kepuasan akan menurun dan bahkan akan meninggalkan organisasi.

¹⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 4, BPFE Yogyakarta (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2000), hlm.13.

¹⁵ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.118.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.¹⁶ Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Fungsi Manajerial, Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Semua orang memahami bahwa perencanaan adalah bagian terpenting, dan oleh karena itu menyita waktu banyak dalam proses manajemen. Untuk manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang dapat menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tugas organisasi yang telah direncanakan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Apabila serangkaian kegiatan telah disusun dalam rangka mencapai tujuan organisasi, maka untuk pelaksanaan atau implementasi kegiatan tersebut harus diorganisasikan. Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif, oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

3. Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, dan agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif maka diperlukan adanya arahan (*directing*) dari manajer. Dalam suatu organisasi yang besar biasanya pengarahan tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu diharapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana. Di samping itu pengendalian juga dimaksudkan untuk mencari jalan ke luar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

b. Fungsi Operasional, Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*).¹⁷

1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

¹⁶ James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup, 1996), 14.

¹⁷ Ibid, 14-15

2. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

3. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dari hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat penting untuk meningkatkan hasil kerja.

4. Pengintegrasian (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Telah di sadari bersama bahwa dalam pelaksanaan kegiatan organisasi sering terjadi benturan kepentingan di antara karyawan atau antara karyawan dengan manajer. Untuk itulah pentingnya fungsi integrasi ini agar diperoleh kesepakatan kembali dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

5. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena kemampuan tersebut adalah merupakan asset yang penting bagi terlaksananya tugas dan tujuan organisasi. Fungsi pemeliharaan ini termasuk juga jaminan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan.

6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Pada suatu ketika paling tidak mereka harus memutuskan hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat. Organisasi harus bertanggung jawab dalam memutuskan hubungan kerja ini sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan menjamin warga masyarakat yang dikembalikan itu berada dalam keadaan yang sebaik mungkin. Seorang manajer sumber daya manusia harus melaksanakan fungsi ini dengan baik.¹⁸

Sedangkan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia lainnya seperti kompensasi, perlindungan dan hubungan tenaga kerja yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatnya motivasi kerja sumber daya manusia.¹⁹

B. Kualitas Pendidikan

1. Pengertian Kualitas Pendidikan

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “*kualitet*”: “*mutu*”; baik buruknya barang”²⁰ seperti halnya

¹⁸ Soekidjo Notoatmodjo. *Op.cit*, hlm.124

¹⁹ James A.F. Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro *Op cit*, hlm.15

²⁰ M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, (Yogyakarta: Arloka, 1994), hlm. 329.

yang dikutip oleh Quraish Shihab yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.²¹

Sedangkan kalau diperhatikan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau keamanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan.²²

Menurut Supranta kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik.²³ Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Guets dan Davis dalam bukunya Tjiptono menyatakan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.²⁴

Begitupula orang seringkali berbicara tentang kualitas pendidikan, tetapi yang sebenarnya adalah masih dirasakan kurang jelas pengertian soal itu. Kualitas atau mutu (produk) adalah sesuatu yang dibuat secara sempurna tanpa kecuai. Produk yang bermutu memiliki nilai dan prestise bagi pemiliknya. Mutu bersinonim dengan kualitas tinggi atau kualitas puncak. Kualitas ini dapat diberikan pada suatu produk atau layanan yang memiliki spesifikasi tertentu.²⁵

Kualitas pendidikan menurut Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.²⁶

Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif.

Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*student achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan PTS, USBN atau UNBK. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangibile*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.²⁷

Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan

²¹ Quraish. Shihab, *Membumikan Al-Quran*, (Bandung:Mizan, 1999,) hlm.280.

²² Jurnal Ilmu Pendidikan *Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah Diseminasi* oleh A. Supriyanto, November 1997, Jilid 4, IKIP, 1997, hlm.225.

²³ Supranta. J, *Metode Riset*, (, Jakarta: PT Rineka Cipta1997), hlm.288.

²⁴ Tjiptono, Fandy, *Manajemen Jasa* Edisi I Cet II, (Yogyakarta: Andi Offcet, 1995), hlm.51.

²⁵ Jurnal Ilmu Pendidikan, *Op cit*, hlm.220.

²⁶ Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 1993), hlm.159.

²⁷ Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Direktur Pendidikan Menengah dan Umum, April, 1999, hlm.4.

secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan factor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualitas atau mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas, yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang mampu menjadi pelopor pembaruan dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapinya, baik di masa sekarang atau di masa yang akan datang (harapan bangsa).

3. Kendala dan Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan

Dalam pembukaan Undang-undang Dasar 1945 memuat cita-cita pendidikan bangsa Indonesia, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan itu, harkat dan martabat seluruh warga negara akan dapat terwujud. Sekolah dan system sekolah sebagai suatu lembaga social dan pendidikan dipilih dan ditempatkan di antara system kelembagaan yang telah ada. Fungsi utama sekolah pada awalnya adalah pengajaran, setidak-tidaknya dalam terminology, namun dalam perkembangannya sekolah berfungsi majemuk dengan pendidikan sebagai intinya. Persoalan jumlah dan siapa yang perlu memperoleh pendidikan kiranya cukup jelas, yaitu semua rakyat pembentuk bangsa kita, sedangkan yang perlu dipikirkan dan di usahakan adalah kualifikasi dan kualitas atau mutu, kecerdasannya, dan jalan serta cara mencapainya merupakan implikasi pesan utama cita-cita yang diletakkan oleh bapak-bapak pendiri Republik Indonesia dan pengisian pesan tersebut perlu dicari, dikaji, dan terus dikembangkan.²⁸

Dengan melihat masalah kualitas pendidikan yang rupanya sudah sangat menggelitik dunia pendidikan dewasa ini. Bukan saja bagi para professional, juga bagi masyarakat luas pun terdapat suatu gerakan yang menginginkan adanya perubahan sekarang juga dalam hal usaha peningkatan kualitas atau mutu pendidikan.²⁹

a. Kendala Peningkatan Kualitas Pendidikan

Kendala peningkatan kualitas pendidikan ini, perlu di teliti dan di cermati agar kelak bangsa Indonesia dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan lancar dan dapat bersaing di Era Globalisasi.

Kiranya penulis perlu paparkan beberapa pendapat para ahli pendidikan tentang kendala peningkatan kualitas pendidikan, yaitu:

1. Menurut DR. Soedijarto, MA bahwa rendahnya kualitas atau mutu pendidikan di samping disebabkan oleh karena pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan system kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan, jugadisebabkan karena system evaluasi tidak secara berencana didudukkan sebagai alat pendidikan dan bagian terpadu dari system kurikulum.³⁰

²⁸ Suyata, *Perbaikan Mutu Pendidikan Transformasi Sekolah Dan Implikasi Kebijakan*, (Yogyakarta, IKIP, 1998), hlm.5-6.

²⁹ H. A. R Tilaar, *Pendidikan Dalam Pembangunan Nasional Menyongsong Abad XXI*, Balai Pustaka, Jakarta, 1990, hlm.187.

³⁰ Soedijarto, *Op. cit*, hlm.56.

2. Secara umum, Edward Sallis (1984) dalam *Total Quality Management in Education* menyebutkan, kondisi yang menyebabkan rendahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber, yaitu miskinnya perancangan kurikulum, ketidakcocokan pengelolaan gedung, lingkungan kerja yang tidak kondusif, ketidaksesuaian system dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran, kurangnya sumber daya, dan pengadaan staf.³¹

b. Solusi Peningkatan Kualitas Pendidikan

Gambaran tentang rendahnya kualitas pendidikan sebelumnya telah di dahului oleh serangkaian studi yang dilakukan oleh Proyek Penilaian Nasional Pendidikan (PPNP) yang dimulai sejak tahun 1969. serangkaian studi ini telah memberikan gambaran tentang keadaan pendidikan di Indonesia pada saat itu, dan telah dijadikan landasan bagi dilaksanakan serangkaian pembaruan pendidikan yang dimulai sejak permulaan tahun 1970-an.³²

Oleh sebab itu, Menteri Pendidikan Nasional tanggal 2 Mei 2002 telah mencanangkan, bahwa pada tahun 2002 dimulai gerakan peningkatan mutu atau kualitas pendidikan. Gerakan ini perlu diawali dengan mereformasi penyelenggaraan pendidikan di sekolah sebagai lembaga yang memberikan layanan pendidikan apabila menghendaki pendidikan ini bermutu. Gerakan tersebut memang sudah saatnya dimulai, mengingat mutu pendidikan sekarang masih dalam kondisi yang memprihatinkan.³³

Dalam rangka peningkatan mutu atau kualitas pendidikan, telah dilakukan berbagai kegiatan diantaranya adalah:

- a) Pengembangan kurikulum termasuk cara penyajian pelajaran dan system study pada umumnya.
- b) Pengadaan buku-buku pelajaran pokok untuk murid serta buku pedoman guru sekolah dasar dan sekolah-sekolah lanjutan, buku-buku pelajaran kejuruan dan tehnik untuk sekolah-sekolah yang memerlukannya dan buku-buku perpustakaan dalam berbagai bidang study pada pendidikan tinggi.
- c) Pengadaan alat-alat peraga dan alat-alat pendidikan lainnya pada sekolah dasar (SD), TK, dan SLB, laboratorium IPA dan SMP & SMA, fasilitas dan perlengkapan latihan dan praktik pada sekolah-sekolah kejuruan dan tehnik serta laboratorium untuk berbagai bidang ilmu pendidikan untuk Perguruan Tinggi.
- d) Penataran guru-guru dan dosen
- e) Pengadaan buku bacaan yang sehat dan bermutu melalui perpustakaan sekolah.

³⁴

1. Upaya Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia yang baik di akui akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan. Mulai dari perencanaan yang baik dan matang, perekrutan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi serta pembinaan hubungan kerja yang efektif.

Kiranya perlu penulis kemukakan terlebih dahulu tentang proses manajemen sumber daya manusia, karena dengan proses manajemen yang baik maka akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula.

³¹ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), hlm.14.

³² Soedijarto, *Op. cit*, hlm.43.

³³ Departemen Pendidikan Nasional DEPDIKNAS (2002)

³⁴ Wasty. Soemanto. F. X. Soeyarno, *Landasan Historis Pendidikan Islam*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1993), hlm.111.

Setidak-tidaknya proses manajemen sumber daya manusia memuat 7 (tujuh) aktivitas pokok, yaitu:

a. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Perencanaan sangat penting dalam mengadakan suatu kegiatan di masa yang akan datang atau di hari esok, sebagaimana dalam al-Qur'an:

اَللَّذِي اَنذَرْتَهُمْ يَوْمَ تَأْتِي السُّيُوفُ فَسَوْفَ يَدْعُونَ بِسْمِ رَبِّهِمْ الَّذِي كَفَرُوا ۚ ﴿١٨﴾
اَلَّذِي اَنذَرْتَهُمْ يَوْمَ تَأْتِي السُّيُوفُ فَسَوْفَ يَدْعُونَ بِسْمِ رَبِّهِمْ الَّذِي كَفَرُوا ۚ ﴿١٨﴾

*Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (Q.S. Al-Hasyr: 18).*³⁵

Werther dan Davis membuat batasan perencanaan sumber daya manusia yakni: *systematically forecast an organization's future demand for, and supply of, employess.*³⁶ Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematis tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tentang pekerja (karyawan). Dengan perkiraan jumlah dan tipe kebutuhan tenaga manusia, bagian kepegawaian atau manajer sumber daya manusia akan mempunyai perencanaan yang baik dalam rekrutmen, seleksi, pengembangan tenaga, dan kegiatan-kegiatan lain.

Perencanaan sumber daya manusia didesain atau untuk memastikan bahwa personel yang diperlukan akan selalu terpenuhi secara memadai. Artinya bahwa dengan perencanaan yang telah matang, dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi.³⁷

b. Penarikan (*Rekrutmen*)

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki pengerahan atau rekrutmen.³⁸ Penarikan karyawan-karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua organisasi. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana-rencana sumber daya manusia disusun dengan baik.

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan “pemikatan” para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi. Proses ini dimulai dari ketika organisasi itu mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara, sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Hasil dari proses ini adalah sejumlah berkas lamaran dari para pencari kerja, dan selanjutnya diajukan untuk diseleksi.

c. Seleksi Dan Penempatan Sumber Daya Manusia

Untuk memperoleh hasil seleksi yang tepat perlu mempertimbangkan tiga masukan penting, yakni analisis jabatan, rencana sumber daya manusia dan penarikan. Adapun langkah-langkah dalam proses seleksi ini adalah sebagai berikut:

Ahmad Hariyadi, M. Athoiful Fanan, Dina Novita Sari, Anya Olimvia Wimpi Suwandi Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Ypp Nurul Huda Surabaya Tahun Pelajaran 2016-20119*

³⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Op.cit:* 437

³⁶ Dikutip oleh Soekidjo Notoatmodjo: 14

³⁷ Burhanuddin. Dkk *Op.cit*, hlm.70.

³⁸ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Op. cit*, hlm.248.

- a. Penerimaan pendahuluan pelamar
- b. Pemeriksaan referensi-referensi
- c. Wawancara akhir
- d. Keputusan penerimaan³⁹

Sedangkan penempatan berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan-kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai.

d. Pelatihan Dan Pengembangan

Latihan atau *training* adalah suatu kegiatan atau usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Instruksi Presiden Nomor 15 Tahun 1974, latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.⁴⁰

Sebelum mendesign program pelatihan dan pengembangan, manajer seharusnya menunjukkan perkiraan kebutuhan untuk menentukan mana-mana karyawan yang memerlukan pelatihan dan pengembangan dan jenis pengetahuan atau keterampilan apa yang mereka butuhkan.⁴¹

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. Adapun yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan ini adalah pimpinan organisasi di semua level dan dapat dibantu oleh para *staff specialist*⁴² yang ditugaskan organisasi untuk melaksanakan program pelatihan dan pengembangan.⁴³

Program pelatihan dan pengembangan dapat dilaksanakan dalam model (1) *on the job programs* yakni pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan pengalaman langsung dalam bekerja di organisasi tertentu. Segenap pengalaman yang diberikan difokuskan kepada jenis pekerjaan atau jabatan yang ditangani. Model ini bisa dilaksanakan secara formal maupun informal oleh organisasi dalam rangka membina staffnya; (2) *off the job programs* adalah model pelatihan di luar jabatan yang dilaksanakan secara formal misalnya melalui kursus-kursus, pendidikan dan pelatihan.

e. Penilaian Prestasi Kerja (*Performance appraisal*)

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

³⁹ Soekidjo Notoatmodjo *Op. cit.*, hlm.135.

⁴⁰ IG. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 1*, (Yogyakarta, :Kanisius, 1989), 59.

⁴¹ Bukhori. M. Dkk. *Op.cit.*, hlm.179-180.

⁴² Burhaniddin Dkk, hlm.79.

⁴³ Burhanuddin Dkk. *Op cit:* 79

akan datang sehingga baik karyawan itu sendiri, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan.⁴⁴

f. Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena adanya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan menurun.⁴⁵

2. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Layanan sekolah dapat dikatakan bermutu atau berkualitas jika dibuat secara sederhana tetapi penting dan memenuhi standart. Artinya, produk tersebut harus tepat sesuai dengan tujuan. Pada dasarnya mutu pendidikan dapat dipandang sebagai suatu keadaan, kondisi, penampilan, atau kinerja yang ditunjukkan oleh setiap komponen satuan pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satuan pendidikan dimaksud adalah mencakup pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.⁴⁶

Adapun yang paling penting bagi kepala sekolah adalah cita-cita tinggi dengan menyadari bahwa banyak yang harus dilakukannya bersama guru-guru dalam menentukan suatu perubahan yang akan menyenangkan.⁴⁷ Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia.⁴⁸

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk mengetahui kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, maka penulis menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang tidak menggunakan data kuantitatif. Yang menjadi dasar dan penggunaan pendekatan kualitatif di sini adalah karena sebagian besar data yang dikehendaki dalam penelitian ini bersifat teoritis dan pengelolaan datanya membutuhkan kehati-hatian dengan suatu analisa yang mendalam.

Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa sebagaimana terjadi secara alami, melalui penegumpulan data dan latar belakang alami

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan data yang ada, di samping itu penelitian deskriptif terbatas pada

⁴⁴ Ibid, hlm.77.

⁴⁵ Ibid: 78

⁴⁶ Jurnal Ilmu Pendidikan *Op.cit*: 225

⁴⁷ Ibid: 26

⁴⁸ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2005), 151.

usaha mengungkapkan suatu masalah atau dalam keadaan ataupun peristiwa sebagaimana adanya, sehingga bersifat sekedar mengungkapkan fakta (*fact finding*).⁴⁹

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya yang terletak di Jl. Sencaki No 64 Surabaya, Jawa Timur.

Pemilihan sekolah didasarkan atas (1) peneliti sudah mengetahui situasi dan kondisi sekolah, (2) sekolah tersebut sudah menerapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta (3). lokasi penelitian adalah sekolah yang berciri khas Islam yang menarik minat peneliti sebagai mahasiswa dari Perguruan Tinggi Islam yakni STAI An Najah Indonesia Mandiri Sidoarjo.

C. Sumber Data

Sumber data dibedakan menjadi dua:

1. Sumber data primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survei dan (2) metode observasi.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Sebelum proses pencarian data sekunder dilakukan, kita perlu melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu. identifikasi dapat dilakukan dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: 1) Apakah kita memerlukan data sekunder dalam menyelesaikan masalah yang akan diteliti?

Sumber data berupa orang (*person*) yaitu kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda , wakasek bidang kurikulum, wakasek bidang sarana dan prasarana, wakasek bidang kesiswaan dan beberapa guru yang berkompeten. Sedangkan yang berupa tempat (*place*) adalah lokasi penelitian yang digunakan yaitu SMP YPP Nurul Huda Surabaya. Serta yang berupa symbol (*paper*) yaitu sumber data yang peneliti gunakan seperti: benda- benda tertulis yang berupa buku harian atau catatan, transkrip, majalah, catatan program kegiatan peningkatan kualitas pendidikan, arsip dan data lain dalam lembaga penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti menetapkan beberapa teknik pengumpulan data yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki.⁵⁰ Observasi juga diartikan sebagai kegiatan pengamatan melalui pemusatan terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera, yaitu penglihatan, perabaan, penciuman, pendengaran dan pengecapan.⁵¹

Observasi atau pengamatan ini dilakukan agar peneliti dapat melihat obyek penelitian secara langsung dan mencatat hal-hal yang diperlukan. Dalam mencermati keberadaan lembaga, keadaan atau suasana kerja kepala sekolah, tenaga guru, dan melihat hubungan sarana dan prasarana di SMP YPP Nurul Huda Surabaya dalam

⁴⁹ Hadari Nawawi, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial*, (Yogyakarta:Gajah Mada Press, 2005), hlm.31.

⁵⁰ Marzuki, *Metodologi Riset*, Bagian Penerbit, Fakultas Ekonomi, (Yogyakarta: UII, 2000),hlm. 58.

⁵¹ Ibid, hlm.133.

melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

2. Metode Wawancara

Metode interview ini penulis gunakan untuk mencari informasi tentang gambaran singkat sejarah berdirinya SMP YPP Nurul Huda Surabaya, tentang kualitas pendidikan (upaya peningkatan, kendala dan solusi peningkatan kualitas pendidikan), proses pelaksanaan manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan, kendala dan solusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya.

Metode wawancara digunakan untuk mengetahui usaha-usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP. Wawancara dilakukan kepada kepala Sekolah, Guru.

3. Metode Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi merupakan metode mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.⁵²

Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis yang berupa buku harian atau catatan, transkrip, majalah, notulen, agenda rapat, arsip dan data lain dalam lembaga penelitian.

Metode dokumentasi ini peneliti gunakan untuk memperoleh data-data yang berupa: sejarah dan perkembangan SMP YPP Nurul Huda, keadaan guru, pegawai dan siswa, dokumentasi sarana dan prasaran, denah sekolah, struktur sekolah, buku induk guru, serta beberapa arsip yang terkait dengan sekolah.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan & Biklen adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceriterakan kepada orang lain.⁵³ Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif kualitatif artinya memberikan suatu gambaran secara sistematis, detail, menyeluruh dan mendalam untuk dapat menghasilkan kesimpulan yang benar. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Metode Induktif

Metode induktif adalah cara mengambil kesimpulan dengan jalan menguraikan data dan fakta yang bersifat khusus, kemudian diambil kesimpulan secara umum.

2. Metode Deduktif

Metode deduktif adalah cara mengambil kesimpulan dengan jalan menguraikan data dan pendapat yang bersifat umum untuk kemudian diambil kesimpulan yang bersifat khusus.

3. Metode Komparatif

Metode komparatif adalah cara mengambil kesimpulan dengan jalan memadukan dan membandingkan metode induktif dengan metode deduktif.

⁵² Ibid, hlm.206.

⁵³ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif...*, hal.248

ANALISIS

A. Gambaran Umum SMP YPP Nurul Huda Surabaya

1. Sejarah dan perkembangan SMP YPP Nurul Huda Surabaya

Sesuai dengan visi dan misi SMP YPP Nurul Huda Surabaya “ *Mencetak Generasi Masa Depan Yang bertakwa Kepada Allah SWT, Berilmu dan Berakhlakul Karimah*”, pengurus SMP YPP Nurul Huda merasa bertanggung jawab untuk senantiasa berkhidmat kepada masyarakat dengan melalui jalur pendidikan keagamaan dan mendukung program pemerintah tentang dunia pendidikan kepada segenap masyarakat.

SMP YPP Nurul Huda Surabaya berdiri sejak tanggal 19 Juli 1999 yang sampai sekarang ini sudah genap 19 tahun, dengan melalui proses cukup panjang baik melalui diskusi dan meminta pendapat beberapa tokoh masyarakat maupun studi banding dengan lembaga – lembaga pendidikan yang sederajat, baik yang ada di Surabaya maupun di luar Surabaya, yang akhirnya membuahkan hasil dengan mendapatkan nomor NSS 204.0560.04.452 dengan status Terakreditasi A.⁵⁴

2. Letak Geografis SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya

SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya sebagai salah satu lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Yayasan ini berada di Jl. Sencaki No. 64 Surabaya. Untuk mendapatkan lokasi SMP YPP Nurul Huda Surabaya sangat mudah karena lokasinya berada dekat dengan Masjid Sunan Ampel Surabaya.

SMP YPP Nurul Huda Surabaya ini mempunyai letak yang strategis karena dikelilingi pondok pesantren.

Daya tampung siswa di SMP YPP Nurul Huda Surabaya terbatas dengan lokal yang dimiliki sekolah. Jumlah lokal 9 kelas. Kelas VII *tiga* kelas, kelas VIII *tiga* kelas dan kelas IX *tiga* kelas.

B. Penyajian Dan Analisis Data

1. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya

Dari hasil kajian teoritis maupun data lapangan yang telah penulis jabarkan, maka langkah selanjutnya adalah melakukan penganalisaan terhadap data-data tersebut. Sehingga hasilnya dapat diketahui secara transparan. Mengingat bahwa data-data yang terkumpul bersifat kualitatif, maka dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif dengan mendeskripsikan dan mengkomparasikan dengan konsep manajemen rekrutmen tenaga pendidik (guru) yang ditemukan dalam studi kepustakaan.

Manajemen rekrutmen adalah jenis kegiatan yang dengan sengaja dilakukan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.

1. Perencanaan

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang matang dan baik. Supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Dalam kerangka mengembangkan suatu pengelolaan di dalam pendidikan pada dasarnya harus mampu menganalisa setiap aspek yang terkait dengan lembaga

⁵⁴ Diakses dari Website <http://smp.yppnurulhuda.sch.id/baca/tentang-sekolah> pada tanggal 19 Februari 2018

pendidikannya, dalam hal ini perencanaan merupakan kegiatan permulaan dalam pengelolaan tersebut.⁵⁵

Sebelum melaksanakan tugas, haruslah terlebih dahulu direncanakan hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugas itu. Demikian juga dalam perekrutan harus terlebih dahulu direncanakan dengan dianalisis atau ditentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima dalam lembaga pendidikan tersebut.

Perencanaan rekrutmen didesain untuk memastikan bahwa personalia yang dibutuhkan akan selalu terpenuhi secara memadai. Perencanaan rekrutmen tenaga pendidik YPP Nurul Huda Surabaya dilakukan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi kebutuhan guru baru kadang kala juga terjadi sewaktu-waktu tidak sesuai dengan rencana. Untuk itu perencanaan rekrutmen harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada.

Dapat penulis analisis bahwa perencanaan rekrutmen di YPP Nurul Huda Surabaya sudah baik. Hal ini dilihat dari proses perencanaan yang dibuat dengan cara melakukan analisa jabatan dan analisa pekerjaan. Adapun yang melakukan analisa ini adalah kepala SMP. Dengan adanya perencanaan ini maka akan diketahui madrasah mempunyai pegawai berapa dan kekurangan/membutuhkan pegawai dalam bidang apa. Dengan mengetahui hal tersebut madrasah dapat melakukan perekrutan guru/ustadz dengan meminta pihak yayasan untuk merekrut ustadz yang dibutuhkan.

Setelah analisis pekerjaan jelas maka menentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima, kualifikasi ini untuk menentukan pendidikan, pengalaman, serta keterampilan yang harus dimiliki oleh ustadz baru.

2. Pelaksanaan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Melalui perencanaan analisa pekerjaan dan analisa jabatan dihasilkan dokumen rencana yang secara jelas memuat jumlah, jenis dan kualifikasi tenagapendidik untuk suatu kurun waktu tertentu. Dokumen ini pada dasarnya bersifat imperatif. Ia menuntun realisasi dari para personil pendukung organisasi melalui kegiatan-kegiatan aktual. Rekrutmen adalah langkah awal dalam rangka mewujudkan apa yang tercantum dalam dokumen rencana.

Pelaksanaan rekrutmen guru baru dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran baru, akan tetapi apabila ada kekosongan guru secara tiba-tiba maka akan diadakan rekrutmen kembali.

Rekrutmen guru berarti keseluruhan proses mendapatkan guru baru, seperti guru kelas, guru mata pelajaran Pendidikan Agama, guru mata pelajaran penjaskes, dan guru-guru lain yang dibutuhkan oleh madrasah. Rekrutmen dilakukan berdasarkan pada hasil perencanaan guru yang dilakukan sebelumnya.

Tujuan proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi jabatan sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di YPP Nurul Huda Surabaya dalam jangka waktu yang lama.

Dalam pelaksanaan proses rekrutmen ini ada empat kegiatan yang dilakukan, yaitu:⁵⁶

⁵⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), hlm. 33

⁵⁶ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Surabaya, sabtu 24 Februari.

a. Persiapan rekrutmen

Dalam persiapan pelaksanaan rekrutmen guru baru ini meliputi berbagai kegiatan, diantaranya adalah:

a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru

Sebuah struktur kepanitiaan sangatlah penting dalam pelaksanaan sebuah kegiatan. Penetapan struktur kepanitiaan yang baik adalah yang mampu mengantarkan suatu badan tertentu kepada suatu tujuan kebijakanyang telah diambil, di samping itu juga dapat mengatur hubungan kerja sama antar atasan, bawahan dan bagian lain yang terkait.

Pembentukan panitia rekrutmen ustadz baru di YPP Nurul Huda dibentuk untuk memperlancar proses rekrutmen. Yang menentukan siapa saja yang menjadi panitia rekrutmen ustadz baru adalah ketua yayasan dan pengurus bagian personalia. Susunan kepanitiaan rekrutmen ustadz baru YPP Nurul Huda terdiri dari, ketua, sekretaris, dan anggota yang berjumlah 3 orang.

b) Mengkaji berbagai peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru baru serta penetapan prosedur pendaftaran ustadz baru.

Biasanya setiap lembaga berbeda dalam menetapkan peraturan dan prosedur dalam pelaksanaan rekrutmen. Lembaga negeri dalam melaksanakan proses rekrutmen mengacu pada peraturan pemerintah sepenuhnya sedangkan lembaga mandiri mengacu peraturan pada lembaga tertingginya. Seperti halnya madrasah di lingkungan YPP Nurul Huda Surabaya setiap akan melakukan suatu tindakan harus mengacu pada peraturan yayasan. Dalam pelaksanaan rekrutmen ini juga mengacu pada peraturan yayasan yang ada.

Pengkajian peraturan yang berkaitan dengan penerimaan ustadz/karyawan baru sekaligus penetapan prosedur pendaftaran dilakukan setelah susunan kepanitiaan telah terbentuk. Hal ini berdasarkan peraturan dan tata tertib YPP Nurul Huda Surabaya pada Bab II tentang Hubungan Kerja pasal 5.

c) Menetapkan persyaratan-persyaratan melamar menjadi ustadz baru

Untuk melakukan rekrutmen guru, perlu kiranya kita mengkaji ulang tentang berbagai persyaratan untuk menjadi guru. Sehingga kita tidak keliru untuk mengangkat seseorang sebagai guru. Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat- syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dari manusia-manusia lain pada umumnya.

Selain itu, Menurut UU Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta UU RI No. 20 TH. 2003 tentang SISDIKNAS dirumuskan bahwa:

Bab IV Pasal 8 Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9 Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat. Pasal 10 Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.⁵⁷

⁵⁷ Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 & Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen, (Bandung: Citra Umbara, 2009), cet. 2, hlm. 8

Di YPP Nurul Huda Surabaya persyaratan ustadz/guru yang akan diterima meliputi: beragama Islam, sehat jasmani dan rohani, pendidikan terakhir minimal S1, mampu, cakap, dan ikhlas dalam bekerja.

Dengan demikian dapat penulis analisis bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh YPP Nurul Huda Surabaya sudah sesuai dengan persyaratan yang dijelaskan dalam undang-undang dan peraturan pemerintah tentang syarat menjadi seorang guru. Hanya saja persyaratan keyakinan beragama diikut sertakan karena YPP Nurul Huda Surabaya ini merupakan pendidikan berbasis Terpadu Diknas dan Agama.

b. Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Untuk memperoleh ustadz yang benar-benar tepat bagi madrasah, panitia pelaksanaan rekrutmen bertanggung jawab terhadap penentuan calon yang akan dipilih. Agar perekrut bisa berjalan secara efektif maka harus mengetahui pegawai apa saja yang dibutuhkan dan dimana sumber daya manusia (SDM) yang potensial dapat dicari.

Sumber-sumber media massa seperti surat kabar, majalah, televisi, radio, dan papan pengumuman digunakan secara luas. Media apapun yang digunakan harus berkaitan dengan pasar tenaga kerja yang relevan dan menyediakan informasi yang cukup tentang lembaga dan pekerjaan tersebut. Untuk jabatan-jabatan kosong yang harus diisi dengan cepat, surat kabar juga merupakan sumber yang baik.⁵⁸

Pengumuman penerimaan guru baru yang dilakukan oleh YPP Nurul Huda Surabaya melalui media seperti brosur, surat kabar, website, bahkan dari lembaga pendidikan seperti perguruan tinggi. Pada pelaksanaan rekrutmen tahun 2017- 2018.

Begitu pengumuman penerimaan lamaran ustadz/guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan ustadz baru dimadrasah-madrasah yang ada di YPP Nurul Huda Surabaya.

c. Penerimaan lamaran guru baru.

Dalam penerimaan lamaran ustadz baru ini kegiatan yang harus dilakukan panitia adalah Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. Lamaran pekerjaan ini biasanya diterima langsung oleh satpam YPP Nurul Huda Surabaya. Kemudian panitia mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Setelah semua lamaran masuk dilanjutkan dengan kegiatan merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam proses seleksi dan pemberitahuan pengumuman atau panggilan seleksi wawancara.

d. Seleksi pelamar

Dengan rekrutmen sesungguhnya sudah terjadi seleksi tahap awal. Hal ini karena dengan kebijaksanaan rekrutmen ditentukan kualifikasi calon yang akan masuk. Kualifikasi atau kriteria ini sesungguhnya merupakan data seleksi untuk mendapat calon yang sesuai kebutuhan. Namun rekrutmen tidak dapat diandalkan sebagai data seleksi. Hal ini karena informasi yang dapat dijangkau dalam rekrutmen ini sangat terbatas. Keterbatasan ini perlu diikuti dengan seleksi lebih lanjut sebagai upaya terakhir untuk memperoleh calon yang selesai untuk mengisi posisi- posisi tertentu dalam struktur organisasi dinas pendidikan dalam hal tenaga kependidikan yang sebelumnya telah dideskripsikan dengan cermat.

⁵⁸ Robret L. Mathis dan John H. Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Salemba Emha Patria, 2001), hlm. 290-291

Seleksi tenaga kependidikan mengacu kepada dua hal pokok yaitu kemampuan akademik yang bertumpu pada penampilan intelektual dan penguasaan disiplin akademik, serta kepribadian. Kedua hal ini penting sebab dalam kenyataan tenaga kependidikan menjalankan tugas mendidik, melatih dan membimbing, tugas yang menuntut pola tingkah laku tertentu. Dengan demikian seleksi merupakan jaminan keberhasilan fungsi pendidikan dilihat dari performans ketenagaan.

Berbagai macam teknik dapat dilakukan dalam rangka seleksi ini. Setiap teknik mempunyai sasaran tertentu tetapi semuanya bermuara pada satu tujuan yang lebih umum ialah memperoleh informasi tentang calon yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Dalam pelaksanaan seleksi ini tahap-tahap yang digunakan oleh YPP Nurul Huda Surabaya terdiri atas:

a) Pengisian formulir lamaran

Pada umumnya organisasi/perusahaan dalam menyeleksi calon tenaga kerja pada tahap pertama dengan mengisi formulir lamaran. Metode ini sebagai cara melakukan seleksi yang paling sederhana dalam memprediksi kesesuaian kemampuan calon dengan syarat-syarat dan criteria pekerjaan/jabatan yang akan diisi.⁵⁹

Pengisian formulir yang dilakukan di YPP Nurul Huda Surabaya sudah baik dimana dalam formulir tersebut menanyakan tentang nama pelamar, alamat, nomor telfon, kewarganegaraan, dan pilihan jenis pekerjaan yang dilamar. Dengan begitu akan lebih mempermudah panitia dalam merekapitulasi data pelamar yang ada.

b) Seleksi administrasi (pemeriksaan referensi)

Secara umum terdapat dua jenis referensi. Yang pertama adalah referensi pengalaman pendidikan atau pengalaman kerja pelamar dan yang kedua referensi personal pelamar. Referensi pengalaman kerja dan pengalaman pendidikan dibutuhkan untuk mengetahui spesialisasi keahlian yang dimiliki pelamar, sedangkan referensi personal digunakan untuk mengetahui sikap dan perilaku pelamar. Umumnya kedua referensi tersebut diserahkan secara tertulis. Kenyataan menunjukkan bahwa sangat jarang organisasi/perusahaan mendapatkan referensi tertulis yang benar. Untuk mengatasi hal tersebut organisasi melakukan pemeriksaan ulang (*recheck*) melalui telepon kepada pemberi referensi.

c) Wawancara kerja

Wawancara merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Wawancara juga memiliki fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan pada semua calon pegawai, karyawan, manajerial maupun operasional, berketerampilan rendah maupun berketerampilan tinggi.

Wawancara kerja adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal-hal yang dapat diterimanya atau tidak. Wawancara ini dilaksanakan YPP Nurul Huda Surabaya dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap social, penampilan umum, dan kemampuan mengekspresikan diri secara efektif.

d) Tes Seleksi

Berbagai tes atau ujian diselenggarakan untuk memperoleh informasi yang obyektif dengan tingkat akurasi yang tinggi. Hasil tes tersebut akan

⁵⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: UGM Press, 1997), cet. 1, hlm. 195

memberikan informasi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

1) Tes pengetahuan dasar keislaman

Tes ini dilakukan untuk menguji pengetahuan pelamar tentang berbagai hal, tes ini untuk menguji pandangan pelamar tentang suatu masalah yang sedang dibicarakan.

2) Tes psikologi

Tes psikologi merupakan salah satu tes yang sangat diperlukan dalam seleksi calon pegawai, hal ini dilakukan untuk mengukur apakah calon pegawai memiliki etika yang kuat, motivasi yang tinggi, atau mudah menyerah dalam menghadapi tantangan pekerjaan.⁶⁰

3) Tes *microteaching*

Tes ini untuk mengetahui kemampuan dalam mengajar. Karena tes tersebut sangat berpengaruh dalam kelancaran proses belajar mengajar apabila diterima menjadi guru di YPP Nurul Huda Surabaya.

e) Keputusan penerimaan/pengangkatan

Langkah terakhir dalam proses seleksi adalah pengambilan keputusan penerimaan. Siapa yang akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima dan apapun hasilnya (diterima atau ditolak), yang jelas keputusan tersebut harus diberikan pada para pelamar. Pengambilan keputusan adalah tindakan yang tepat dan sangat etis sekaligus untuk menjaga citra organisasi/perusahaan. Tindakan pengambilan keputusan dikatakan tepat dan etis karena dengan demikian organisasi menunjukkan kepeduliannya terhadap nasib orang-orang pencari kerja.

1) Menandatangani Pakta Integritas

Tahap ini pelamar akan melakukan tandatangan pakta integritas, hal ini untuk menunjukkan komitmen dari pelamar terhadap lembaga (sekolah).

2) Pembekalan dan Pembagian Surat Keputusan (SK)

Setelah melalui beberapa prosedur, pada tahap akhir pelamar akan diberikan pembekalan mengenai tanggung jawab dan haknya selama menjadi guru, dilanjutkan dengan pembagian SK. Dikeluarkannya SK berlaku untuk masa kerja selama 1 tahun.

Hal ini dikarenakan agar terjadi kesesuaian visi dan misi antara guru dengan lembaga⁶¹. Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SMP YPP Nurul Huda Surabaya maka diadakan seleksi dengan cara tes dan wawancara.

f) Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa anggota organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab baru, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh pegawai di lingkungan SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah.

⁶⁰ *Ibid*, hlm. 198

⁶¹ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Surabaya, sabtu 24 Februari.

Dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.

Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya yaitu dengan mengadakan pelatihan atau workshop bagi guru. Ini dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidik.

g) Pelatihan dan pengembangan

Menurut Kepala Sekolah Penilaian prestasi kerja atau di literatur-literatur menajen sumber daya manusia dikenal dengan istilah *performance appraisal* yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat karyawan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh karyawan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain penilaian ini dapat juga menentukan seberapa produktif karyawan tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif di masa yang akan datang sehingga baik karyawan itu sendiri, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya dapat dilihat dari 3 hal yaitu:⁶²

- 1) Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu mengatur tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya.
- 2) Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswatetapi tenaga pendidik yang yang berprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan jalan memberikan pendekatan kejiwaan pada siswa (hubungan guru dengan siswa baik).
- 3) Tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena tenaga pendidik dan pegawai kadang-kadang malas. Mereka mempunyai kemampuan tapi tidak mempunyai kemauan.

h) Pelatihan dan pengembangan

Dalam suatu organisasi masalah kesejahteraan pegawai merupakan hal yang sangat penting, akan tetapi menjadi paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri.

Pengaturan kesejahteraan tenaga pendidik dan pegawai yang dilakukan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya selain gaji bulanan juga berupa tunjangan yang diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri, waktu penerimaan siswa baru, Vakasi pembuatan soal.⁶³

i) Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja Guru dan tenaga kependidikan lainnya diberhentikan dengan sebab-sebab sebagai berikut: melakukan pelanggaran terhadap tata tertib sekolah, kepribadian dan akhlak yang buruk, tindakan kriminal, kinerja yang buruk, meninggal dunia karena sebab-sebab lainnya.

5. Alasan-alasan rekrutmen

Alasan-alasan rekrutmen pada umumnya karena terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana SMP mempunyai rancangan program

⁶² Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Saurabaya, senin 26 Februari.

⁶³ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Saurabaya, senin 26 Februari.

baru dan diperlukan guru yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan calon guru baru, dan juga karena adanya guru di madrasah yang berhenti karena pensiun atau yang sudah lanjut usia, tidak mungkin untuk melanjutkan kegiatan proses belajar mengajar di madrasah. Selain itu, adanya pegawai yang berhenti karena ingin pindah ke madrasah lain, maupun pekerja yang melanggar aturan yang telah ditetapkan madrasah tersebut. Sehingga madrasah membutuhkan guru baru untuk mengisi lowongan pekerjaan tersebut, agar kegiatan belajar mengajar (KBM) pun dapat berjalan dengan lancar sebagaimana biasanya. Untuk itu madrasah perlu melakukan proses rekrutmen guru baru karena rekrutmen merupakan hal yang sangat penting, dengan melalui proses rekrutmen madrasah akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

6. Evaluasi

Evaluasi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini adalah cara untuk menemukan apakah upaya-upaya dalam perekrutan berjalan secara efektif terutama dalam aspek waktu.

Hal yang perlu dievaluasi yaitu program perekrutan. Program perekrutan adalah kunci aktivitas yang digunakan untuk mencapai tujuan merekrut individu-individu dari kelas yang diproteksi.⁶ Untuk mengetahui berhasil tidaknya suatu program di SMP YPP Nurul Huda Surabaya, maka diperlukan adanya evaluasi. Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan rencana kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Jika ditemukan kekurangan atau hambatan dapat segera dilakukan perbaikan-perbaikan.

Kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (*achievement*) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, USBN atau UNBK. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (*intangible*) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.

Adapun kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya tergolong baik. Dilihat dari proses pendidikannya yang berjalan dengan lancar dan lengkapnya fasilitas pendidikan di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Jika dilihat dari hasil pendidikan juga tergolong baik pula, melihat banyak prestasi yang telah diraih oleh sekolah dan siswa serta hasil kelulusan yang dicapai para siswa pada UNBK.

Kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya menurut Kepala Sekolah Bapak Fauzi Azhari, S.Pd.I, M.Th.I adalah tentang berjalan dengan baiknya proses pendidikan. Hal ini diungkapkan dalam wawancara dengan peneliti beliau Bapak Fauzi Azhari, S.Pd.I, M.Th.I memberi komentar:

*“Untuk masalah kualitas pendidikan kami tidak hanya menekankan dengan melihat prestasi siswa dari nilai kelulusan saja namun kami lebih menekankan proses pendidikan yang baik. Karena dari proses pendidikan yang baik maka terbentuklah kualitas pendidikan, seperti membina siswa secara akademik dan non akademik”.*⁶⁴

⁶⁴ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Surabaya, sabtu 24 Februari.

Sama halnya dengan jawaban wakil kepala sekolah bidang kurikulum, Ibu Pamilia, S.Pd yang sependapat dengan kepala sekolah tentang kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya, beliau mengomentari:

“Kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya 100% baik mulai dari awal berdirinya hingga sekarang, hal ini didasarkan dengan upaya dari pihak guru membina siswa-siswi mengembangkan factor akademik (pengetahuan dan wawasan) dan factor non akademik (perilaku dan kedisiplinan siswa)”⁶⁵

Sudah banyak masyarakat yang mengakui keberadaan SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya sebagai salah satu sekolah yang banyak peminatnya, dikarenakan dengan kualitas pendidikannya.

Namun demikian meskipun kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya sudah cukup baik tapi tidak berarti SMP YPP Nurul Huda tidak mengalami kendala-kendala dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Ada beberapa kendala yang menjadi penghambat peningkatan kualitas pendidikan diantaranya adalah:

1. Laboratorium bahasa yang masih dalam taraf perbaikan, sehingga menghambat proses belajar mengajar.
2. Layanan pusat informasi internet untuk siswa masih dalam proses, karena selama ini siswa mencari informasi lewat internet di Yayasan

Dari kendala-kendala atau penghambat peningkatan kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya maka sekolah tidak berdiam diri melainkan berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya sebaik mungkin dengan melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kualitas pendidikan.

SMP YPP Nurul Huda Surabaya telah mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan dengan berbagai upaya, diantaranya adalah:⁶⁶

- b. Dengan membenahi sarana dan prasarana yang telah ada dan berusaha melengkapinya, seperti melengkapi laboratorium komputer dan laboratorium bahasa.
 - c. Dengan mengoptimalkan program-program yang telah ada
 - d. Selalu mengikuti kurikulum yang semakin berkembang
 - e. Guru dan pegawai saling bekerjasama agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan.
- 2. Kendala Dan Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya**

Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai kualitas pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan sumber daya manusia atau tenaga pendidik guna menciptakan pendidikan yang berkualitas.

a. Kendala Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP YPP Nurul Huda Surabaya

Kepala SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya sebagai manajer tentunya mempunyai kendala dalam manajemen sumber daya manusia, karena mengatur sumber daya manusia merupakan asset yang sulit dilakukan. Karena yang mengatur adalah orang bukan barang, orang belum tentu sama sifatnya, kemampuannya dan lain sebagainya.

Adapun kendala manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah:

⁶⁵ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Surabaya, sabtu 24 Februari.

⁶⁶ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “wawancara”, Surabaya, senin 26 Februari 2018

1. Ketidaksenangan atau ketidak sesuaian pemberian gaji kepada guru.
2. Kurangnya pelatihan kepada para guru dalam sistem belajar mengajar.

b. Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP YPP Nurul Huda Sencaki Surabaya

Dalam mengantisipasi kendala-kendala yang muncul, kepala sekolah telah mengupayakan solusi untuk manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun solusi yang diupayakan adalah:

1. Dalam mengatasi kendala yang terjadi dalam hal kurangnya pemberian gaji kepada guru, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda mempunyai solusi dengan menaikkan gaji dengan harapan kualitas mengajar bisa ditingkatkan.
2. Dalam mengatasi kendala yang terjadi dalam hal kurangnya pelatihan kepada guru, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda mendatangkan beberapa ahli seperti : motivator yang ahli dalam hal pendidikan, pengawas yang didatangkan dari Diknas Surabaya. Dengan hal ini harapannya adalah untuk meningkatkan kualitas guru untuk peningkatan kuliatas pendidikan.

Analisis problem dan upaya mengatasi problem dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SMP YPP Nurul Huda Surabaya

Perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugas mencari calon-calon pegawai, para panitia pelaksana rekrutmen harus menyadari bahwa adanya berbagai kendala. Tentunya dalam manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPP Nurul Huda Surabaya tidak semulus yang diperkirakan. Manajemen rekrutmen tenaga pendidik di YPP Nurul Huda Surabaya juga terdapat persoalan yang membutuhkan penyelesaian di antaranya adalah:⁶⁷

- 1) Permasalahan yang terjadi pada proses rekrutmen adalah:
 - a) Masalah waktu rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana
 - 1) Waktu yang berkepanjangan atau melebar karena terganjal oleh kalender pendidikan
Hal ini terjadi karena terbentur oleh hari-hari libur panjang, seperti libur puasa, lebaran idul fitri.
 - 2) Kebutuhan ustadz secara tiba-tiba
Masalah ini akan sangat merugikan bagi semua pihak yayasan. Kebutuhan ustadz yang secara tiba-tiba akan menjadi masalah dalam proses rekrutmen karena proses rekrutmen membutuhkan waktu yang relatif lama
 - b) Fasilitas tempat
Proses rekrutmen yang terjadi secara tiba-tiba akan sangat mempengaruhi dalam pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan dalam pelaksanaan proses rekrutmen. Masalah ini terjadi karena waktu rekrutmen yang tidak sesuai rencana dan pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan secara tiba-tiba. Pelaksanaan rekrutmen yang bersamaan dengan kegiatan belajar mengajar akan menjadi kendala dalam menyiapkan fasilitas proses rekrutmen.
- 2) Upaya yang dilakukan pihak Yayasan dalam menghadapi problema yang terjadi adalah:

Problem yang terjadi dalam proses rekrutmen sangat mengganggu dalam proses belajar mengajar. Karena semua yang telah terjadwal bisa menjadi gagal. Yang seharusnya materi telah disampaikan akan tetapi karena ketidakadaan guru menjadikan pelajaran menjadi tertinggal. Untuk itu dari pihak yayasan harus

⁶⁷ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “ *wawancara*”, Saurabaya, senin 26 Februari.

mengupayakan segala sesuatu yang dapat menyelesaikan problem yang terjadi, diantaranya.⁶⁸

a) Problem yang di sebabkan karena waktu dapat di selesaikan dengan cara:

1) Meminimalkan waktu

Apabila kebutuhan guru secara tiba-tiba maka dalam mengumumkan lowongan pekerjaan melalui orang dalam atau orang dekat untuk menginformasikan kepada saudara-saudaranya yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk segera mengisi lowongan pekerjaan tersebut. Terkadang juga dititipkan langsung melalui dosen salah satu Perguruan Tinggi agar menginformasikan lowongan tersebut.

Selain itu juga bisa memanfaatkan waktu libur untuk melaksanakan proses rekrutmen tersebut, dengan begitu ketika proses belajar akan dimulai maka ustadz yang dibutuhkan telah siap untuk menjalankan tugas masing-masing.

2) Untuk masalah mutasi atau pengunduran diri secara tiba-tiba dan agar hal tersebut tidak terulang kembali maka pihak Yayasan memberikan pengarah kepada semua kepala madrasah untuk selalu menganalisa atau mengecek anggotanya agar tidak terjadi pengunduran diri secara tiba-tiba. Serta memberikan peraturan agar tidak melakukan mutasi/pengunduran diri secara tiba-tiba (dadakan), dalam artian apabila alasan mutasi atau pengunduran diri masuk akal maka harus direncanakan jauh-jauh hari, kecuali alasannya karena musibah. Sehingga pelaksanaan rekrutmen bisa berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda Surabaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di SMP YPP Nurul Huda Surabaya adalah: (1) Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2) Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3) Seleksi dengan tes dan wawancara, (4) Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik, (5) Melakukan penilaian prestasi kerja, untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMP YPP Nurul Huda Surabaya dapat dilihat dari 3 hal yaitu: kemampuan dalam bidang administrasi, dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, (6) Memberi kesejahteraan pada pegawai berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

B. Flippo Alih , Edwin. 1984. *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Erlangga.

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

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

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

⁶⁸ Fauzi Azhary, kepala sekolah SMP YPP Nurul Huda “ *wawancara*”, Saurabaya, senin 26 Februari.

- Dahlan Al Barry, M. 1994. Kamus Modern Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Arloka,.
- E. Mulyasa, 2002. Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi dan Inovasi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fandy, Tjiptono. 1995. Manajemen Jasa Edisi I Cet II. Yogyakarta: Andi Offcet,.
- Hadari Nawawi. 2005. Metodologi Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah
- Hall T. Douglas. & James Goodale G. 1986. Human Resources, Management,
- Handoko, T. Hani. 2001 Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan S.P, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: PTBumi Aksara.
- Hasibuan., Malayu. 2003. Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J, Supranta. 1997. Metode Riset. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- James A. F. Stonner. 1978. Management England: Prentice Hall Inc.
- James A.F Stoner, dkk. 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Grup.
- Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar di Daerah Diseminasi oleh A. Supriyanto, November 1997, Jilid 4, IKIP,
- Jusuf Amir Feisal, 1995. Reorientasi Pendidikan Islam. Jakarta: Gema Insani Press.
- Lexy Moleong. J, 2002. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Mada Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4. , Yogyakarta: BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI.
- Marzuki. 2000. Metodologi Riset, Bagian Penerbit. Fakultas Ekonomi Yogyakarta: UII
- Moeleong, Lexy J. 2001. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosda. Karya) M. Bukhori. Dkk, 2005. Azas Azas Manajemen. Yogyakarta: Aditya Medi
- Nanang Fattah. 1996. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta,., Penjelasannya. Bandung: Citra Umbara.
- Rivai, Veithzal,., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal.2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari ke Praktik. Jakarta : PT Raja. Teori Grafindo Persada Rosdakarya)
- Shihab, Quraish. 1999 Membumikan Al-Quran,., Bandung: Mizan.
- Soebagio Atmodiwiro, 2000. Manajemen Pendidikan Indonesia Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Soekodjo Notoatmodjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Subekhi, Akhmad, Jauhar, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Ahmad Hariyadi, M. Athoiful Fanan, Dina Novita Sari, Anya Olimvia Wimpi Suwandi Putri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Smp Ypp Nurul Huda Surabaya Tahun Pelajaran 2016-20119*

Suharsimi Arikunto, 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

Syafaruddin, 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.

Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan*

Widjaja Tunggal, Amin. 1993. Manajemen Suatu Pengantar. Jakarta: Rineka cipta,.

Zaini, Hisyam, Insan Madani, 2008. *Strategi Pembelajaran Aktif*. Yogyakarta.

Zakiah Dradjat. 1992 *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara)