

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam

Dewi Santi, Nindi Sholikhah
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Hidayatullah Batam
dewisantimsi@gmail.com; nindisholikhah@gmail.com

Abstract.

This research is a qualitative research conducted at SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. With the aim of knowing the implementation of human resource management in an effort to improve the quality of education in Islamic Junior High School Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. The results showed that the implementation of human resource management at SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam showed that the implementation was in accordance with the policies and needs required by the school. In improving the quality of education at Integral Islamic Junior High School Luqman Al-Hakim 02 Batam, evaluation and monitoring are held for all employees. Evaluation and monitoring is useful for seeing the extent of the capabilities of human resources and is also useful for improving the quality of human resources.

Keywords: human resource management, quality of education

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. Dengan tujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam menunjukkan bahwa implementasi yang dilakukan sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah. Dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam diadakan evaluasi dan monitoring pada seluruh pegawai. Evaluasi dan monitoring berguna untuk melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dan juga berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, mutu pendidikan.

PENDAHULUAN

Pendidikan selalu berhadapan dengan pengetahuan dalam berbagai aspek kehidupan. Pendidikan membangun manusia menjadi seseorang yang berkualitas dan berakhlak. Disinilah letak pentingnya manajemen dalam mengatur dan mengarahkan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen itu sendiri adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk

mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan pendidikan. Menurut Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 20, 2016:9)

Dengan manajemen yang baik, tujuan organisasi dapat terwujud dengan baik. Dengan kata lain, manajemen berguna untuk memaksimalkan daya guna untuk menghasilkan sesuatu secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi atau lembaga karena sebuah

organisasi atau lembaga yang dapat terus maju bergantung pada sumber daya manusianya yang mengelola organisasi dengan baik. Orang-orang yang ada dalam organisasi atau lembaga yang berperan dalam menentukan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi atau lembaga, membentuk sistem kerja, mengawasi dan mengendalikan kualitas mengalokasikan sumber-sumber finansial dan memPegelolaan manajemen sumber daya manusia juga berlaku pada dunia pendidikan karena eksistensi dunia pendidikan juga bergantung pada upaya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusianya.asarkan jasa.Kepala sekolah sebagai manajer pendidikan harus mengetahui dan memahami proses manajemen sumber daya manusia pendidikan menurut Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktik, (Bandung: Alfabeta, Cet. 1, 2017:129)

Hal ini karena dengan kepala sekolah mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia pendidikan, maka akan memudahkan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Di lembaga pendidikan yang menjadi tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan adalah kualitas yang ada didalam diri pendidik dan tenaga kependidikan tersebut.Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 menunjukkan masih ada yang belum stabil dalam implementasinya dan juga dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia disekolah juga tidak berjalan dengan baik karena masih ada tenaga pendidik yang enggan untuk mengikuti pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dilakukan secara sadar dan terarah oleh lembaga pendidikan yang memegang kendali dalam hal ini. Semakin

baik lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya manusia maka akan berdampak baik bagi lembaga pendidikan itu sendiri. Persoalannya adalah ketika diadakan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki masih ada sumber daya manusia khususnya pendidik yang enggan untuk mengikuti pelatihan tersebut. Pelatihan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan kompetensi sehingga dapat memaksimalkan diri dalam bekerja. Secara keseluruhan upaya penerapan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan bertujuan untuk mengoptimalkan kerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efesien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah dan sesuai dengan standar yang berlaku.¹ (<http://mutupendidikanindonesia.wordpress.com/2012/05/07/definisi-mutu-pendidikan/>)

Mutu pendidikan tidaklah muncul begitu saja tanpa adanya tindakan khusus dari lembaga pendidikan tersebut. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia merupakan tindakan yang penting bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah meningkatkan kualitas kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Maka dari itu mutu pendidikan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu mengelola seluruh potensi secara optimal baik dari pendidik maupun tenaga kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan tersebut. Dalam konteks ini manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan dijadikan sebagai alat yang digunakan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Mengingat pendidikan tidak akan berjalan jika didalamnya tidak ada sumber daya manusia yang menjalankannya. Dengan demikian, manajemen sumber daya

manusia mempunyai peranan yang penting di dunia pendidikan sehingga diharapkan lembaga pendidikan tersebut mampu mengelolanya secara baik agar bisa berjalan secara maksimal guna menghasilkan mutu pendidikan yang berkualitas.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengambilan dalam penelitian ini yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dimana pejelasan dalam penelitian bersifat deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif berusaha mendeskripsikan seluruh gejala atau keadaan yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan. Model analisis data yang bersifat deskriptif ada tiga langkah utama yaitu reduksi data, ditempuh dengan cara data yang sudah terkumpul oleh penulis kemudian diolah untuk menemukan dan mencatat hal yang pokoksesuai dengan fokus atau memfokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan topik penelitian. Hasil dari reduksi atau rangkuman data penelitian disajikan dalam bentuk display data. Display data, yaitu menyajikan data dalam bentuk uraiansecara tersusun dan sistematis, sehingga hubungan di antara datayang satu dengan yang lainnya dapat dilihat dengan jelas sebagai suatukeseluruhan yang utuh dan menyeluruh. Verifikasi atau penarikan kesimpulan, merupakan kegiatan terakhirdari proses analisis data. Verifikasi adalah upaya membuktikan kembalibbenar atau tidak kesimpulan yang dibuat,sesuai atau tidaknyakesimpulan dengan kenyataan yang berada dilapangan.

Pembahasan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau lembaga karena peranannya yang besar dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau lembaga. Pengelolaan sumber daya manusia dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Menurut Kaswan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan lain-lain. Menurut Benjamin Bukit, dkk, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta, Zahir Publishing, Cet. 1, 2017:11)

Collingrge dan Ritchie berpendapat manajemen sumber daya manusia merupakan bagian pekerjaan manajemen yang berhubungan dengan manusia, baik sebagai perseorangan maupun kelompok, dan dengan sumbangannya pada efektifitas organisasi. Menurut Imam Gunawan dan Djum Djum Noor Benty, Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktik, (Bandung: Alfabeta, Cet. 1, 2017:268). Dari pengertian diatas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang melibatkan keseluruhan anggota didalam organisasi atau lembaga dengan beragam ketentuan dan peraturan yang harus dijalankan sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan didalam organisasi atau lembaga tersebut.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memelihara kehidupan kerja para karyawan dari waktu mereka masuk ke organisasi atau lembaga hingga mereka keluar dan memastikan terjalinnya kerjasama yang baik dalam mancapai tujuan. Menurut Wukir, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

Organisasi Sekolah, (Yogyakarta: Multi Presindo, Cet. 1, 2013:52)

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia umumnya bervariasi dan bergantung pada perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi atau lembaga tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Menurut Danang Sunyoto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Buku Seru, Cet. 2, 2013:6)

Dengan demikian, dapat dikelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas beberapa fungsi yang akan mengelola kegiatan sumber daya manusia. Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan dengan proses benar. Agar semua kegiatan pengelolaan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan lancar dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaannya. Menurut Hasibuan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, penginterasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Menurut R supomo dan Eti Nurhayati, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mahasiswa dan Umum, (Bandung, Yrama Widya, Cet. 2, 2019): 17-19

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola

sumber daya manusia dengan tepat, untuk organisasi atau lembaga agar dapat berjalan efektif, guna mencapai tujuan yang dibuat, serta agar dapat berjalan seimbang dan efisien.

Upaya peningkatan mutu menjadi fokus perhatian utama dunia pendidikan. Peningkatan mutu pada prinsipnya adalah menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai manfaat tinggi serta sesuai dengan kebutuhan. Menurut Sitti Roskina Mas, Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan, (Yogyakarta: Zahir Publishing), hal.1

Transformasi era kontemporer menuju sekolah bermutu terpadu diawali dengan komitmen bersama terhadap mutu pendidikan oleh kepala sekolah, administrator, guru, staf, siswa dan orang tua dalam komunitas sekolah. Pengembangan mutu pendidikan sesungguhnya mengadopsi dari berbagai konsep walaupun yang paling dominan adalah konsep mutu dalam dunia industri. Menurut Umiarso dan Imam Gojali, Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan, (Yogyakarta: Ircisod, Cet. 2, 2011:121)

Dalam mutu pendidikan, ada manajemen mutu yang lebih populer dengan istilah TQM (Total Quality Management) adalah suatu cara meningkatkan kerja performansi secara terus menerus dalam setiap tingkatan operasi atau proses dalam setiap area fungsional dari suatu organisasi dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Menurut Marno dan Tri Supriyanto, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Refika Aditama, Cet 2, 2013:110)

TQM merupakan filosofi peningkatan kualitas secara berkelanjutan dan dapat dijadikan alat praktis oleh lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan sekarang dan masa yang akan datang. TQM juga merupakan aktivitas untuk melakukan segala sesuatu secara benar setiap saat. Hal ini berdasarkan pada realitas yang ada, lebih baik dari pada memperbaiki kesalahan.

Menurut Murgatroyd dan Morgan implementasi TQM yang sukses di lembaga pendidikan berdasarkan pada lima kata kunci yaitu, visi, strategi dan tujuan, team dan alat serta budaya, komitmen dan komunikasi.

Tujuan dari TQM dalam pendidikan adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan, terus menerus dan terpadu. Upaya meningkatkan mutu pendidikan yang dimaksud tidak sekaligus, melainkan dituju berdasarkan peningkatan mutu pada setiap komponen pendidikan. Menurut Marno dan Tri Supriyanto, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam,... hal. 112

Dalam pencapaian tujuan TQM ada prinsip yang harus diterapkan yaitu, pertama memfokuskan pada pelanggan atau pengguna. Pemfokusan pada pelanggan pada setiap peningkatan kualitas pendidikan haruslah didasarkan pada keinginan, kebutuhan, dan harapan pengguna pendidikan internal dan eksternal. Kedua, peningkatan kualitas pada proses. Peningkatan pada proses menunjuk pada peningkatan pada terus menerus yang dibangun atas dasar pekerjaan yang menghasilkan serangkaian tahapan interelasi dan aktivitas yang pada akhirnya akan menghasilkan output. Ketiga, melibatkan semua komponen pendidikan disekolah. Keterlibatan penuh atau secara total adalah konsep inti dari TQM. Dengan keterlibatan secara penuh anggota pendidikan, gagasan dalam mendapatkan pelanggan akan dicerminkan ke dalam organisasinya. Keterlibatan secara total menempatkan dan menggabungkan usaha-usaha dari setiap anggota pendidikan. Menurut Marno dan Tri Supriyanto, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Refika Aditama, Cet 2, 2013): 112-113

Dalam mendefinisikan mutu ada lima pakar utama dalam manajemen mutu terpadu yang saling berbeda pendapat tapi maksudnya sama. Pendapat ke lima pakar

tersebut tentang kualitas atau mutu ialah sebagai berikut:

Menurut Juran, mutu ialah kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama, yaitu teknologi (kekuatan), psikologi (cita rasa atau status), waktu (kehandalan), kontraktual (jaminan), etika (sopan santun). Adapun ciri-ciri produk yang memenuhi tuntutan pelanggan yaitu produk tersebut bermutu tinggi dan memiliki ciri khusus yang berbeda dengan produk lain serta dapat memenuhi harapan sehingga dapat memuaskan pelanggan.

Menurut Crosby mutu ialah, conformance to requirement, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu apabila sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.

Menurut Deming mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan konsumen. Begitu juga pendidikan yang bergantung pada mutu, jika mutu di sekolah tersebut sudah baik, dan sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan maka baik juga kualitas yang ada di sekolah tersebut. Jika konsumen merasa puas, maka mereka akan setia pada produk tersebut baik berupa barang ataupun jasa.

Menurut Feigenbaum mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya. Suatu produk dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan. Sedangkan menurut Garvin dan Davis mutu ialah suatu kondisi dinamik yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau

melebihi harapan pelanggan. Menurut Abdul Hadis dan Nurhayati B., Manajemen Mutu Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2014): 83-86

Menurut Edward Sallis, mutu dapat dipandang sebagai konsep yang absolut sekaligus relatif. Menurut Umiarso dan Imam Gojali, Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan,...hal. 122

Sebagai konsep yang absolut sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang tinggi dan tidak dapat diungguli. Sedangkan mutu yang relatif dipandang sebagai sesuatu yang melekat pada sebuah produk yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Untuk itu definisi relatif ini produk atau layanan bukan karena ia mahal atau eksklusif tetapi karena memiliki nilai.

Sementara itu, jika dilihat dari segi kolerasi mutu dengan pendidikan menurut William mendefinisikan sebagai sekumpulan prinsip dan teknik yang menekankan bahwa peningkatan mutu harus bertumpu pada lembaga pendidikan untuk secara terus menerus dan berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasinya guna memenuhi tuntutan dan kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Menurut Marno dan Triyo Supriyanto, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam, (Bandung: Refika Aditama), hal. 110

Menurut Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009 mutu pendidikan adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Dedy Mulyasana, Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, (Bandung, Remaja Rosdakarya, Cet. 3, 2015:129)

Jika para konsumen dari pengguna lembaga pendidikan semakin setia, maka lembaga pendidikan tersebut akan menjadi komparatif dan kompetitif untuk eksis dan solid dalam memproduksi dalam menyelenggarakan proses pendidikan yang unggul.

Jadi, penulis menarik kesimpulan bahwa mutu adalah tingkat kualitas yang

dimiliki suatu produk dan mutu pendidikan adalah usaha sekolah dalam mencapai keberhasilan kualitas pendidikan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya-sumber daya yang ada disekolah tersebut, sehingga dalam pencapaian mutu pendidikan berjalan lancar dan terlaksana dengan baik.

Proses peningkatan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengelola pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia di sekolah yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal, mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal, demi meningkatkan mutu pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Posisi sumber daya manusia di bidang pendidikan tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia dibidang pendidikan yang berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Pada prinsipnya pengembangan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang. Dalam lembaga pendidikan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian dan meningkatkan wawasan. Pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan suatu proses pelatihan dimana individu-individu dalam organisasi diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan mereka agar siap menghadapi posisi dimasa mendatang dan pelatihan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyiapkan individu agar dapat menangani tugas-tugas yang baru. Menurut Wukir, Manajemen

Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, (Yogyakarta: Multi Presindo, Cet 1, 2013:70)

Hasil Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian implementasi manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam, menunjukkan bahwa implementasi yang dilakukan sesuai dengan kebijakan dan kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah. Kelangsungan lembaga pendidikan bergantung pada sumber daya manusia yang mengelola. Sehingga dalam menentukan kualifikasi sumber daya manusia juga harus memiliki standar tersendiri yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Dan juga dalam implementasi manajemen sumber daya manusia mereka bekerja sesuai dengan porsi kebutuhan sekolah tersebut, sehingga berjalan sesuai dengan tupoksi yang telah diberikan.

Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur manajemen sumber daya manusia, mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai, menyediakan sarana komunikasi antar pegawai dan manajemen organisasi. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau lembaga secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia dan menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kualitas sumber daya manusia menentukan kualitas mutu pendidikan di sekolah tersebut. Dengan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu lembaga pendidikan secara efektif dan efisien, akan mengoptimalkan pencapaian mutu pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam ialah dengan diadakan evaluasi dan monitoring pada seluruh pegawai. Evaluasi dan monitoring berguna untuk melihat

sejauh mana kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dan juga berguna untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia dapat menyesuaikan kemampuan yang dimiliki dengan mutu pendidikan yang ada disekolah.

Mutu pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam sudah dikatakan baik, terbukti dengan kepercayaan orang tua wali murid terhadap sekolah untuk menitipkan anaknya untuk dididik dengan baik disekolah.

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi. Karena kelangsungan organisasi atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Eksistensi lembaga pendidikan dipegang oleh sumber daya manusia dan sdm tersebut sudah memiliki kualifikasi tersendiri. Sehingga dalam penempatan sumber daya manusia sebagai bentuk implementasi manajemen sumber manusia sesuai dengan aturan yang berlaku di SMP LH 02 Batam. Sehingga memang tidak sembarang dalam menempatkan sumber daya manusia. Kebijakan yang diambil lembaga pendidikan dalam implementasi adalah dengan menempatkan sdm sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan juga dalam merekrut sesuai dengan apa yang dibutuhkan di lembaga pendidikan tersebut.

Dalam pengelolaan implementasi sumber daya manusia tentu tidak berjalan dengan sendirinya. Di ketuai oleh kepala sekolah sebagai pemimpin yang akan memimpin segala sesuatu tentang pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia di sekolah. Tentu kepala sekolah tidak mengelola sumber daya manusia dengan sendirinya. Kepala sekolah dibantu oleh bagian kesiswaan dan kurikulum. Merekalah yang akan mengelola implementasi manajemen sumber daya manusia. Salah bentuk implementasi manajemen sumber daya manusia, sekolah

juga melakukan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga

Sebagai bentuk penyempurnaan implementasi manajemen sumber daya manusia, sekolah juga berupaya dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tujuan dari implementasi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Mutu pendidikan disini yang dimaksud adalah mutu pendidikan secara umum. Dimana sumber daya manusia berusaha memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada sehingga lebih optimal dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan juga menentukan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri. Jika mutu pendidikan di lembaga pendidikan tersebut bagus maka sumber daya manusia di lembaga tersebut bagus juga. Dengan kata lain mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia sangat berkaitan antara satu sama yang lainnya. Selain itu juga mutu pendidikan juga dapat dilihat dari segi pelayanan yang di berikan pihak sekolah terhadap sumber daya manusia yang berada disekolah tersebut. Selain itu juga keberhasilan dari meningkatkan mutu pendidikan dapat dilihat dari segi pelayanan yang diberikan kepada orang tua wali murid yang menitipkan anaknya ke lembaga pendidikan tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data-data dan laporan yang telah peneliti paparkan dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pembelajaran *online* yang diterapkan di kelas V MI Negeri 2 Batam merupakan suatu tantang tersendiri bagi guru untuk mengatur ulang strategi atau langkah-langkah pelaksanaan pembelajaran *online*. Adapun langkah-langkah pembelajaran yang diterapkan pada mata pelajaran Al-Qur'an Hadits di kelas V yaitudengan menyusun

dalam implementasi yang dilakukan berjalan dengan baik sesuai tujuan yang diharapkan. rangkaian perencanaan dan pelaksanaan. Dalam perencanaan pembelajaran *online* terdapat suatu strategi yang digunakan dalam mengajar yaitu guru membuat suasana dan materi belajar yang menarik dan menyenangkan seperti membuat foto, soal-soal kuis dan video-video yang menarik sesuai dengan materi yang akan diajarkan agarsiswa merasan tidak bosan ketika belajar dirumah sehingga materi yang sampaikan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh siswa. Sedangkan pelaksanaannya yaitu guru membagi atau mengirim materi pelajaran dan tugas-tugas harian yang telah disiapkan kepada siswa melalui *whatsApp group*, kemudian untuk ulangan dan soal-soal evaluasi dikerjakan melalui *Google Form*.

Pencapaian prestasi belajar siswa dengan menggunakan sistem pembelajaran *online* pada mata pelajaran Al-Qur'an Hadits di kelas V MI Negeri 2 Batam menunjukkan bahwa mengalami penurunan sekaligus mengalami kenaikan. Siswa mengalami penurunan dalam segi pemahaman materi, sebab materi pelajaran yang disampaikan tidak semua dapat diserap oleh siswa. Namun dalam segi nilai siswa mengalami kenaikan atau peningkatan sebab kemungkinan ketika mengerjakan tugas-tugas atau evaluasi yang diberikan mereka dibantu oleh orangtua atau anggota keluarganya. Selain itu juga, prestasi belajar siswa mengalami peningkatan dalam segi keterampilan. Siswa dapat mengasah keterampilan mereka selama belajar dari rumah dan memperkaya pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukit, Benjamin dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Zahir Publishing, Cet. 1, 2017
- Gunawan, Imam dan Djum Djum Noor Benty, *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktik*, Bandung: Alfabeta, Cet. 1, 2017
- Hadis, Abdul dan Nurhayati B., *Manajemen Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, Cet. 3, 2014
<http://mutupendidikanindonesia.wordpress.com/2012/05/07/definisi-mutu-pendidikan/>
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, Cet. 20, 2016.
- Marno, dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama
- Mas, Sitti Roskina, *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Zahir Publishing
- Mulyasa, Dedy, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung, Remaja Rosdakarya, Cet. 3, 2015
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya, Cet. 2, 2019
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Yrama Widya, Cet. 2, 2019
- Umiarso, dan Imam Gojali, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, Cet. 2, 2011
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, Cet. 1 2013.