



Volume 1 Nomor 3 (2022) Pages 300 – 311

Change Think Journal

Email Journal : changethink.bbc@gmail.com

Web Journal : <http://journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/changethink>



STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI SMP BAYT TAMYIZ DESA SUKAPERNA KECAMATAN TUKDANA KABUPATEN INDRAMAYU

Muhammad Abdul Wahid¹, Jajat Darajat²

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

Email : adulkawkaban@gmail.com

Received: 2022-08-26; Accepted: 2022-09-19; Published: 2022-09-30

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu Tahun Pelajaran 2021/2022. Kajiannya dilatarbelakangi oleh Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu dengan menggunakan pendekatan dan pelatihan mutu pembelajaran, guna menjadikan mutu sebagai sebuah gerakan bersama peningkatan mutu guru dan siswa, sebagai contoh dalam peningkatan mutu berbahasa asing. Kemudian mengajarkan pada siswa secara terprogram pembelajaran bahasa asing dan pembiasaan program bahasa asing diluar kelas. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SMP Bayt Tamyiz Indramayu bahwa rekrutmen sumber daya manusia dilakukan dengan sangat selektif terutama dalam memilih calon guru pengajar, guna menemukan SDM yang memenuhi syarat dan sesuai yang dibutuhkan dan dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan visi dan misi yang telah dibuat. Selain itu SDM di SMP Bayt Tamyiz memiliki ciri khas dalam mengembangkan SDM yang baru bergabung yaitu bagi calon guru akan diberikan waktu untuk meningkatkan kemampuan dibidang membaca AL-Qur'an dan menterjemahkannya, kemudian akan dilatih dalam berbahasa Inggris dan Arab guna dapat berinteraksi dengan peserta didik sekaligus memberi contoh yang baik dan menstimulus peserta didik untuk mengikuti berbahasa Inggris dan Arab. Semua ini berjalan dengan baik karena Kepala sekolah selalu menerapkan prinsip manajemen yaitu POAC. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz perlu ditiru yaitu dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pemilik SMP Bayt Tamyiz menularkan pengetahuan dan motivasi pada guru-guru terlebih dahulu sebelum diberikan kepada murid. Beberapa hal yang diketahui seperti meningkatkan mutu pembelajaran bahasa Inggris, Guru bahasa Inggris akan dilatih bagai mana menciptakan lingkungan bahasa dan membiasakan setiap hari mulai bangun tidur sampai tidur untuk selalu menggunakan bahasa Inggris kemudian bagai mana menstimulus agar anak mau berbahasa Inggris.

Kata Kunci : *Strategi, Manajemen SDM, Mutu Pembelajaran*

ABSTRACT

This study discusses the Human Resource Management Strategy in Improving the Quality of Learning at SMP Bayt Tamyiz Sukaperna Village, Tukdana District, Indramayu Regency for the 2021/2022 Academic Year. The study was motivated by the strategy of human resource management in improving quality by using a learning quality approach and training, in order to make quality a joint movement to improve the quality of teachers and students, as an example in improving the quality of foreign languages. Then teach students programmatically foreign language learning and habituation of foreign language programs outside the classroom. The research method applied in this study uses qualitative methods with data collection using observation, interviews and documentation. Based on the results of research conducted at SMP Bayt Tamyiz Indramayu that the recruitment of human resources is carried out very selectively, especially in selecting prospective teaching teachers, in order to find human resources that meet the requirements and according to what is needed and can work well in carrying out the vision and mission that has been made. In addition, human resources at Bayt Tamyiz Junior High School have a characteristic in developing newly joined human resources, namely for prospective teachers they will be given time to improve their skills in reading the Qur'an and translating it, then they will be trained in English and Arabic in order to interact with students. while at the same time providing a good example and stimulating students to follow English and Arabic. All of this went well because the principal always applied the management principle, namely POAC. Human resource management strategies in improving the quality of learning at SMP Bayt Tamyiz need to be imitated, namely in improving the quality of learning, the owners of SMP Bayt Tamyiz transmit knowledge and motivation to teachers first before giving it to students. Some things are known such as improving the quality of learning English, English teachers will be trained how to create a language environment and get used to every day from waking up to sleeping to always use English and then how to stimulate children to want to speak English.

Keywords: *Strategy, HR Management, Quality of Learning.*

PENDAHULUAN

Dalam Pembangunan Nasional, Pendidikan merupakan sebuah proses pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan Pembangunan Nasional juga ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencanaan, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Secara umum MSDM adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2007).

Mengingat sumber daya manusia itu sangat penting dalam tercapainya suatu tujuan, maka meningkatkan Sumber Daya Manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun jenis industrinya (Schuller and Jackson, 1997). Dan sarana yang paling

strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Manajemen Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi pada dasarnya hanyalah suatu cara atau metode dalam mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi, melalui upaya-upaya yang dapat mengembangkan kompetensi Sumber Daya Manusia menjalankan peran dan tugasnya dalam suatu organisasi, oleh karena itu tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memanfaatkan dan mengembangkan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk bekerja dengan baik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan 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. (Sebagaimana tercantum dalam UU Sisdiknas No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3) Mutu secara umum berarti produk atau jasa yang memenuhi atau melebihi keinginan pelanggan. Dalam aspek produksi misalnya, mutu merupakan kebutuhan pokok, sebab kemajuan suatu usaha sangat ditentukan oleh mutu sesuai dengan tuntutan pengguna. Mutu ternyata bukan saja milik dunia bisnis, tetapi secara spesifik sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan.

Mutu dalam pendidikan Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan lulusan yang bermutu, melalui lulusan yang bermutu diharapkan akan tersedia sumber daya manusia yang bermutu. Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi social yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) pengetahuan berdasarkan pekerjaan dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak. SDM dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting

yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi. (Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007)

Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Di saat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens (tidak menentu) dengan bersikap proaktif. (Lina Anatan dan Lena Ellitan, 2007) Artinya Manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya. Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. (Eka Nuraini Rachmawati, 2004). Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen pemimpin (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. Sebagai agen of change perubahan sosial, sesungguhnya pendidikan dalam atmosfir modernisasi dan globalisasi dewasa ini dituntut untuk mampu memainkan perannya secara dinamis proaktif. (Moh. Shofan IRCISoD, 2004)

Pendidikan diharapkan mampu membawa perubahan dan kontribusi yang berarti bagi perbaikan posisi umat, baik pada dataran sumber daya umat secara intelektual, moral, spiritual maupun pada dataran yang bersifat praktis dalam bentuk solusi-solusi bagi problematika umat. Dan bagi sekolah yang dikelola dengan manajemen yang profesional akan tumbuh sehat dan kuat, sehingga dapat terus berimprovisasi, mengembangkan program-program yang credible (terpercaya) dan marketable (layak jual). Pada gilirannya menjadi program-program unggulan masyarakat. Sebaliknya, sekolah yang tidak dikelola dengan professional sehingga tidak mampu memenuhi tuntutan dan harapan stake holder maka berangsur-angsur akan ditinggalkan masyarakat. Untuk mengatasi berbagai persoalan di atas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga, seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel. (Eka Nuraini Rachmawati, 2004)

Hal ini penting, mengingat tidak sedikit lembaga-lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan yang hanya memikirkan bagaimana memproduksi output

pendidikan yang baik, tapi kurang memperhatikan tentang bagaimana memberikan kepuasan kerja kepada para personel -yang menjadi "motor penggerak" pendidikan di sekolah-dalam kehidupan kerjanya. Dan dari masalah inilah penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial di sekolah yang pada umumnya selama ini masih terjadi, khususnya tentang implementasi dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam upayanya meningkatkan mutu, dengan harapan sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu sekolah yakni SMP Bayt Tamyiz. Selain itu, ada beberapa hal lain yang menjadi alasan penulis sehingga mendorong melakukan penelitian ini antara lain, pertama, sebagai mana diungkapkan oleh A. Malik Fadjar bahwa pengembangan pendidikan bukanlah pekerjaan sederhana karena memerlukan perencanaan secara terpadu dan menyeluruh serta juga perlu didukung suatu riset dan evaluasi sebagai empirical inquiry yang dapat dijadikan landasan pengembangan secara bijak. (A. Malik Fadjar Mizan, 1998) Alasan kedua adalah, SMP Bayt Tamyiz, seperti sekolah pada umumnya, menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang syarat dengan probelematika. Agar dapat berperan serta dan terlibat aktif dalam perubahan tersebut juga tanpa harus meninggalkan amanah untuk terus memberikan penyadaran terhadap nilai-nilai moral/agama dalam masyarakat yang senantiasa dinamis, maka SMP Bayt Tamyiz juga harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dalam upayanya menghasilkan dan meningkatkan pendidikan yang bermutu, Maka dituntut pengelolaan yang profesional, termasuk bagaimana mengelola sumber daya SMP Bayt Tamyiz dapat meningkat terus profesionalitasnya.

Dari gambaran tersebut penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia SMP Bayt Tamyiz. Mengingat SMP Bayt Tamyiz beberapa tahun belakangan ini terus mengalami peningkatan prestasi dan menjadi sekolah yang cukup diminati oleh masyarakat. Indikator yang paling jelas adalah SMP Bayt Tamyiz sebagai Sekolah, yang terakreditasi "A" dan meningkatnya prestasi non akademik siswa dari tahun ke tahun. (Profil SMP Bayt Tamyiz).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian suatu bidang ilmu. Secara spesifik, tujuan metode penelitian adalah mengungkap kebenaran atau kesimpulan tentang suatu objek yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk membentuk teori. Teori adalah kesimpulan komprehensif tentang suatu gejala (Hanurawan Fattah, 2016). Desain Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (*case study*), dalam arti

penelitian difokuskan pada satu fenomena yang dipilih dan kemudian dipahami dan dianalisa secara mendalam kasus dalam penelitian yaitu setrategi manajemen daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz Indramayu. Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil hasil pengamatan tentang "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz". Data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, studi literatur dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi adalah sarana bersama dengan tujuan jangka panjang yang hendak dicapai. Strategi bisnis mencakup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, pengetatan, divestasi, likuidasi, dan usaha patungan atau joint venture. Strategi adalah aksi potensial yang membutuhkan keputusan manajemen puncak dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Jadi strategi adalah sebuah tindakan aksi atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau perusahaan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan. (David, 2011) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (Malayu S.P Hasibuan, 2012)

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan. (Windasari, 2012) Pada hakekatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilaksanakan pada SMP Bayt Tamyiz Indramayu terkait dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu maka dapat dideskripsikan hasil penelitiannya dengan menjelaskan strategi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia SMP Bayt Tamyiz

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia disusun langsung oleh Kepala Sekolah. Perencanaan ini selalu melibatkan seluruh Guru dan Staf SMP Bayt Tamyiz guna memberikan pengetahuan dan menjadikan sebuah tanggung jawab bersama dalam menjalankan aktivitas di SMP Bayt Tamyiz. Bahwasanya tujuan yang akan kita lakukan yaitu pencapaian Visi dan Misi SMP Bayt Tamyiz adalah "Terwujudnya Sekolah Model yang menggabungkan pesantren Salaf, Kholaf, dan Tahfidz terjemah Al-Qur'an serta Siswa dapat mengajarkan apa yang dipelajarinya." Untuk

mewujudkan visi dan misi ini perlunya kerja sama tim lalu menjadikan ini sebuah komitmen bersama dan menjadi sebuah tanggung jawab yang harus dicapai secara bersama-sama.

SMP Bayt Tamyiz merupakan sekolah yang pengelolaan sumber daya manusianya dimulai dengan sebuah pendekatan dan pemerhatian aspek kemanusiaanya, sehingga dalam pengembangan SDM akan lebih mudah dimengerti oleh Guru dan Staf untuk mencapai tujuan visi dan misi SMP Bayt Tamyiz. Dari sini terlihat bahwa perkembangan terakhir teori manajemen lebih pendekatan dan memperhatikan aspek manusia secara psikologis sebagai salah satu unsur dalam organisasi dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sehingga pembahasan unsur manusia (man) dalam organisasi menjadi berkembang menjadi suatu bidang disiplin ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

2. Pengkordinasian Sumber Daya Manusia SMP Bayt Tamyiz

Pengkordinasian sumber daya manusia di SMP Bayt Tamyiz Ada empat komponen yang diterapkan yaitu dengan kata "WERE" (*Work, Employees, Relationship dan Environment*). *Work* (pekerjaan) adalah fungsi yang harus dilaksanakan berasal dari sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. *Employees* (pegawai-pegawai) adalah setiap orang yang ditugaskan untuk melaksanakan bagian tertentu dari seluruh pekerjaan. *Relationship* (hubungan) merupakan hal penting di dalam organisasi. *Environment* (lingkungan) adalah komponen terakhir yang mencakup sarana fisik dan sasaran umum yang ada di dalam lingkungan SMP Bayt Tamyiz dimana para pegawai melaksanakan tugas-tugas mereka, lokasi, mesin, alat tulis kantor, dan sikap mental yang merupakan faktor-faktor yang membentuk lingkungan.

3. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia SMP Bayt Tamyiz

Pelaksanaan manajemen SDM di SMP Bayt Tamyiz selalu mengacu pada tujuan yang telah direncanakan dan yang telah ditulis sebagai visi dan misi, pelaksanaan yang dilakukan akan dihimbau terlebih dahulu oleh pimpinan baik itu berupa pengokohan komitmen atau sebagai pengingat bagi Guru dan Karyawan SMP Bayt Tamyiz seperti, Tindakan Penggerak yang dibagi dalam tiga tahap, yaitu:

- a. Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan baik. Tindakan ini juga disebut *motivating*.
- b. Pemberian bimbingan melalui contoh-contoh tindakan atau teladan. Tindakan ini juga disebut *directing* yang meliputi beberapa tindakan, seperti pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan dan staf, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan maupun ketrampilan staf.
- c. Pengarahan (*directing or commanding*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran atau

instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan atau pengarahan (*actuating*) adalah menggerakkan atau mengarahkan semua karyawan atau anggota Guru agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan Sekolah. (H.B Siswanto, 2009) Oleh karena itu, dalam rangka menjamin keterlaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMP Bayt Tamyiz untuk peningkatan mutu maka dilakukan berbagai upaya sebagai berikut :

- a. Menjamin kontinuitas perencanaan Suatu perencanaan ditetapkan untuk dijadikan pedoman dalam pencapaian tujuan. Pelaksanaan kerja yang baik akan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu pengarahan dilakukan untuk menjamin kelangsungan perencanaan, artinya perencanaan yang telah ditetapkan meskipun memiliki sifat fleksibel namun prinsip yang terkandung di dalamnya harus tetap dijamin kontinuitasnya.
- b. Membudayakan prosedur standar Dengan adanya pengarahan diharapkan bahwa prosedur kerja yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya sehingga lambat laun menjadi suatu kebiasaan. Apabila sudah terbiasa dilaksanakan, diharapkan dapat membudaya di lingkungan sistem itu sendiri.
- c. Menghindari kemangkiran yang terjadi Kemangkiran dapat diberi batasan sebagai kondisi ketika seseorang tidak berada di tempat kerjanya, diluar penyebab yang jelas dan tanpa pemberitahuan sebelumnya. Karyawan yang tidak masuk kerja sesuai dengan hari biasanya, tanpa memberitahu pimpinannya dinamakan karyawan yang mangkir. Dengan menetapkan adanya penerapan *actuating* ini dimaksudkan agar karyawan yang ada terhindar dari kemangkiran yang tidak berarti.
- d. Membina disiplin kerja, Maksud dari adanya *actuating* adalah agar terbina sikap disiplin kerja di lingkungan organisasi. Disiplin kerja yang terbina akan memberikan dampak positif terhadap bisnis (usaha), yaitu naiknya produktivitas kerja, baik menyangkut kualitas maupun kuantitas.
- e. Membina motivasi terarah Penerapan *actuating* juga memiliki tujuan untuk membina motivasi kerja pada karyawan yang terarah. Maksudnya, karyawan melaksanakan pekerjaan sambil dibimbing dan diarahkan untuk menghindari kesalahan prosedur yang berdampak terhadap outputnya. Oleh karena itu, *actuating* dijadikan metode untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam aktivitas tertentu untuk menghindari aktivitas lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut terpenuhi. Jadi, untuk menghindari aktivitas lain sangat diperlukan. Oleh karena itu, *actuating* dijadikan metode untuk menyalurkan perilaku bawahan dalam aktivitas tertentu untuk menghindari aktivitas lain dengan menetapkan peraturan dan standar, kemudian memastikan bahwa peraturan tersebut terpenuhi. Jadi, untuk menghindari aktivitas lain sangat diperlukan sebuah

komunikasi antara atasan dengan bawahan. Hal ini bertujuan untuk saling membantu dan menguatkan antara atasan dan bawahan dengan melalui interaksi sesama dan bermaksud untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan visi dan misi di SMP Bayt Tamyiz.

4. Penerimaan Sumber Daya Manusia SMP Bayt Tamyiz

Proses rekrutmen SDM di SMP Bayt Tamyiz yang dilakukan memiliki beberapa tahapan, guna menemukan guru yang sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan. Berikut adalah kegiatan-kegiatan dalam proses rekrutmen guru.

a. Persiapan Rekrutmen Guru

- 1) Persiapan panitia rekrutmen guru baru di SMP Bayt Tamyiz
- 2) Penetapan persyaratan untuk melamar menjadi guru di SMP Bayt Tamyiz
- 3) Penetapan waktu rekrutmen guru baru di SMP Bayt Tamyiz
- 4) Persiapan pemberitahuan/iklan membutuhkan guru baru
- 5) Penetapan tempat ruangan dan tempat berkas lamaran penerimaan guru baru
- 6) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan dan tempat ujian guru baru

b. Persyaratan menjadi guru di SMP Bayt Tamyiz

- 1) Menyiapkan Lamaran
- 2) Mengisi lembar soal
- 3) Wawancara
- 4) Memiliki Sikap Spiritual
- 5) Memiliki Sikap Sosial
- 6) Memiliki Pengetahuan Akademik dan Non Akademik
- 7) Memiliki Keterampilan

c. Proses penerimaan guru baru di SMP Bayt Tamyiz

- 1) Pengecekan berkas-berkas kelengkapan
- 2) Memberikan penugasan sementara selama 3 bulan
- 3) Memberikan pelatihan Bahasa Asing dan Menterjemahkan Al-Qur'an dan Kitab Kuning.

Proses ini dilakukan guna mempermudah menemukan guru bidang yang disesuaikan dengan kebutuhan di SMP Bayt Tamyiz. Dan mengetahui sejauhmana kemampuan guru baru, agar dapat menyesuaikan dengan Visi dan Misi di SMP Bayt Tamyiz. Kemudian apabila belum dapat menyesuaikan pembiasaan Bahasa Asing, Menterjemahkan AL-Qur'an dan Membaca Kitab Kuning maka guru baru akan diberikan pelatihan pembelajaran Bahasa Asing, Menterjemahkan AL-Qur'an dan Kitab Kuning dengan Menggunakan Metode Tamyiz yang dimiliki oleh SMP Bayt Tamyiz.

5. Standar Proses Peningkatan Mutu Pembelajaran SMP Bayt Tamyiz

Berdasarkan penjelasan yang dipaparkan oleh kepala sekolah SMP Bayt Tamyiz Indramayu bahwa standar proses peningkatan mutu pembelajaran dilakukan melalui "Metode mengajar yang menyenangkan" seperti menyayikan beberapa

materi pembelajaran guna memudahkan dalam menghafalkan materi yang diajarkan pada peserta didik. Metode menyanyikan materi pembelajaran sangat membantu bagi peserta didik dalam menghafalkan materi, hampir semua pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz menggunakan nyanyian pada materi pembelajaran. Seperti pembelajaran IPA, MTK, dan Bahasa Inggris. Beberapa dibawah ini cara proses mengajarkan dengan menyanyi:

- a. Guru membaca materi dengan lantang dan di ikuti oleh peserta didik berulang-ulang sebanyak 5x
- b. Memberikan nada lagu yang mudah oleh guru dan ditirukan oleh peserta didik
- c. Kemudian diulang-ulang sebanyak 5x dan sambil menggerakkan anggota tubuh
- d. Menjelaskan tujuan dan maksud materi yang dipelajari oleh peserta didik
- e. Setiap akan dimulai pembelajaran maka peserta didik akan menyanyikan materi-materi yang telah diajarkan, guna mengingatkan dengan mudah.

Standar peningkatan mutu di SMP Bayt Tamyiz sudah dilakukan sejak awal pendirian SMP Bayt Tamyiz dan standar peningkatan mutu pembelajaran ini menjadi ciri khas SMP Bayt Tamyiz. Menurut pemilik/pendiri SMP Bayt Tamyiz, Abaza S.E, MM metode dengan menyanyikan setiap materi pembelajaran memudahkan bagi anak dalam menghafal dan mengingat materi. Tujuan dari menyanyikan setiap materi agar pemikiran peserta didik menjadi berubah yang semula tidak menyukai atau merasa kesulitan dalam pembelajaran tersebut menjadi suka dan tidak lagi kesulitan, seperti yang kita ketahui bahwa pembelajaran bahasa inggris banyak tidak disukai oleh peserta didik, dengan menggunakan metodologi seperti ini peserta didik menjadi mudah dalam mempelajarinya.

6. Kompetensi lulusan SMP Bayt Tamyiz

Pengaturan kelulusan di SMP Bayt Tamyiz Tukdana Indramayu mengacu pada Permendikbud No. 43 Tahun 2019 tentang penyelenggaraan ujian yang diselenggarakan satuan pendidikan dan ujian nasional yakni,

- a. Peserta didik dinyatakan lulus jika memenuhi persyaratan berikut:
 - 1) Menyelesaikan seluruh program pembelajaran;
 - 2) Memperoleh nilai sikap/perilaku minimal baik; dan
 - 3) Mengikuti Ujian yang diselenggarakan oleh sekolah
- b. Kelulusan siswa ditentukan oleh Sekolah berdasarkan rapat Dewan Guru.
- c. Peserta didik dinyatakan lulus Ujian Sekolah, apabila peserta didik telah memenuhi kriteria kelulusan yang ditetapkan oleh Sekolah berdasarkan perolehan Nilai Sekolah.
- d. Nilai Sekolah sebagaimana dimaksud pada nomor 4 diperoleh dari gabungan antara nilai Ujian Sekolah dan nilai rata-rata rapor semester I, II, III, IV, V, dan VI dengan pembobotan 40% untuk nilai Ujian Sekolah dan pembobotan 60% untuk nilai rata-rata rapor.
- e. Persentase kehadiran Peserta didik 85 %
- f. Nilai setiap mata pelajaran minimal 65

- g. Pembulatan Nilai Sekolah yang merupakan gabungan dari nilai Ujian Sekolah dan nilai rata-rata rapor dinyatakan dalam rentang 0 sampai dengan 100 dengan ketelitian satu angka di belakang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SMP Bayt Tamyiz Indramayu bahwa rekrutmen sumber daya manusia dilakukan dengan sangat selektif terutama dalam memilih calon guru pengajar, guna menemukan SDM yang memenuhi syarat dan sesuai yang dibutuhkan dan dapat bekerja dengan baik dalam menjalankan visi dan misi yang telah dibuat. Selain itu SDM di SMP Bayt Tamyiz memiliki ciri khas dalam mengembangkan SDM yang baru bergabung yaitu bagi calon guru akan diberikan waktu untuk meningkatkan kemampuan dibidang membaca AL-Qur'an dan menterjemahkannya, kemudian akan dilatih dalam berbahasa Inggris dan Arab guna dapat berinteraksi dengan peserta didik sekaligus memberi contoh yang baik dan menstimulus peserta didik untuk mengikuti berbahasa Inggris dan Arab. Semua ini berjalan dengan baik karena Kepala sekolah selalu menerapkan prinsip manajemen yaitu POAC. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz perlu ditiru yaitu dalam meningkatkan mutu pembelajaran, pemilik SMP Bayt Tamyiz akan menularkan pengetahuan dan motivasi pada guru-guru terlebih dahulu sebelum diberikan kepada murid. Beberapa hal yang diketahui seperti meningkatkan mutu pembelajaran bahasa Inggris, Guru bahasa Inggris akan dilatih bagai mana menciptakan lingkungan bahasa dan membiasakan setiap hari mulai bangun tidur sampai tidur untuk selalu menggunakan bahasa Inggris kemudian bagai mana menstimulus agar anak mau berbahasa Inggris.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Malik Fadjar. (1998). Visi Pembaruan Pendidikan Islam. Jakarta: LP3I.
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern. Bandung: Alfabeta.
- David, Fred R. (2011). Strategic Management: Manajemen Strategi Konsep, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Panggabean, M. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia.
- Rachmawati, Eka Nuraini. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumberdaya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia.
- Shofan, Moh. (2004). Pendidikan Berparadigma Profetik; Upaya Konstruktif Membongkar Dikotomi Sistem Pendidikan Islam, Yogyakarta: IRCiSoD.
- UU Sisdiknas No. 20 Tahun. 2003 Bab II pasal 2 & 3.
- Windasari. (2012). Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Perpustakaan. Jurnal Ilmu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan. Volume 1 Nomor 1.

- Siswanto, H. B. (2009). Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara,
- Sayuti Hasibuan. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Hadari Nawawi. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21. Jilid 1 Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Engkoswara, Aan Komariah. (2010). Administrasi Pendidikan. Bandung; Alfabeta.
- Zahroh, Aminatul. (2014). Total Quality Management; Teori & Praktek Manajemen Dalam Mendongkrak Mutu Pendidikan. Yogyakarta; Ar-Ruzz Media.
- Hanurawan, Fattah. (2016). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi. Jakarta: PT. Raja Grafindo.