

MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA 1 DARUL ULUM

Oleh :

Mustamim^{1)*}, Didin Sirojudin²⁾, M. Saat Ibnu Waqfin³⁾

¹ Prodi Ekonomi Syariah Universitas KH. A.Wahab Hasbullah

^{2,3} Prodi Pendidikan Agama Islam Universitas KH. A.Wahab Hasbullah

¹Email: mustamim@unwaha.ac.id

²Email: mr.didinsirojudin@gmail.com

³Email: ibnusaat@unwaha.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan Sumber Daya Manusia yang siap dan berkualitas tersebut dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat, begitu pula tujuan pendidikan dapat dicapai hanya bagi lembaga yang sudah memiliki Sumber Daya Manusia yang siap dan mumpuni. Metode penelitian yang di gunakan dalam peneliti ini adalah metode penelitian kualitatif. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kasus, metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2) wawancara (3) dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dan terkumpul dari kegiatan lapangan dan analisis secara kualitatif dengan teknik pengelompokan data, selanjutnya diambil kesimpulan. Hasil penelitian dari Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada: (a). Kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang tergolong baik. (b). Proses manajemen sumber daya manusia di SMA 1 Darul Ulum Jombang adalah: Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan tes dan wawancara, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik, melakukan penilaian prestasi kerja, memberi kesejahteraan pada pegawai serta, Penciptaan Dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif.

Kata Kunci: Manajemen SDM; Kualitas Pendidikan

1. PENDAHULUAN

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 (Mulyasa : 2002). 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 (Bukhori : 2005).

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 (Rivai :2005).

Menurut Edwin Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh Masud bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat (Flippo : 1984).

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan (Hasibuan : 2003).

Menurut Bashir Barthos Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai suatu masalah baru pada dasawarsa 1960-an. Manajemen SDM mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber-sumber daya manusia baik yang berada dalam

hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Barthos : 1990).

Menurut Amin Widjaja Tunggal Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi (Tunggal :1993).

Menurut T. Hani Handoko Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko: 2001).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Handoko : 2001).

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (Stoner: 1996). Adapun fungsi Manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu (Stoner :1996) :

- a. Fungsi Manajerial yakni Perencanaan (*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pengarahan (*Directing*), Pengendalian (*Controlling*)
- b. Fungsi Operasional yaitu :Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*), Pengembangan (*development*), Kompensasi (*compensation*), Pengintegrasian (*integration*), Pemeliharaan (*maintenance*), Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*separation*)

Dalam hal ini yakni dalam pendidikan di sekolah tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah.

Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa

mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan

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

"Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Berdasarkan dari deskripsi tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul "Manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang

2. METODE

Metode penelitian yang di gunakan dalam peneliti ini adalah metode penelitian kualitatif. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kasus, karena penelitian ini dilakukan secara intensif, terinci dan mendasar tentang suatu lembaga , dimana peneliti mengambil kasus " Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA1 darul ulum jombang". data-data yang terkumpul di peroleh dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2)wawancara (3) dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dan terkumpul dari kegiatan lapangan dan analisis secara kualitatif dengan teknik pengelompokan data, selanjutnya diambil kesimpulan. Usaha pengelompokan data sampai pengambilan kesimpulan ini dilakukan dengan meringkas data pada penelitian ini menggunakan deskriptif analisis yaitu dengan cara memadukan yang jitu data-data dengan berfikir deduksi dan induksi untuk mengambil kesimpulan. yakni data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau gambaran-gambaran dan bukan angka (maelong :2002)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan.

Dalam 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.

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 umum, UAN. 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 SMA 1 Darul Ulum Jombang 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 UAN.

Kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang menurut Kepala Sekolah SMA 1 Darul Ulum Jombang adalah tentang berjalan dengan baiknya proses pendidikan. Hal ini diungkapkan dalam interview dengan peneliti beliau 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” (interview : 15/6/2020).

Sama halnya dengan jawaban wakil kepala sekolah bidang kesiswaan yang sependapat dengan kepala sekolah tentang kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang, beliau mengomentari:

“Kualitas Pendidikan di SMA1 Darul Ulum Jombang 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)” (interview, 3/6/2020)

Kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang juga dapat dilihat dari dari kelulusan siswa pada UAN tahun pelajaran 2018/2019 yang baik. Selain itu program-program yang telah direncanakan cukup baik dan bagus. Seperti pula komentar dari wakasek bidang sarana prasarana, beliau memberikan argumen:

“Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang cukup baik, karena telah diusahakan berbagai kegiatan peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas juga dapat kita lihat dari program yang telah direncanakan oleh sekolah dengan sangat bagus dan untuk pendaftaran siswa baru semakin ditingkatkan.” (interview:6/6/2020)

Sudah banyak masyarakat yang mengakui keberadaan SMA 1 Darul Ulum Jombang sebagai salah satu sekolah yang banyak peminatnya, dikarenakan dengan kualitas pendidikannya.

Namun demikian meskipun kualitas pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang sudah cukup baik tapi tidak berarti SMA 1 Darul Ulum Jombang tidak mengalami kendala-kendala dalam meningkatkan 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.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum Jombang

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala SMA 1 Darul Ulum Jombang dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di SMA 1 Darul Ulum Jombang. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang dibagikan (job discription).

Adapun upaya kepala sekolah dalam memanej sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

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.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMA 1 Darul Ulum Jombang di atur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru maupun karyawan baru.

Di karenakan SMA 1 Darul Ulum Jombang berada di bawah naungan Yayasan, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapat persetujuan dari Yayasan yang sebelumnya mendapat rekomendasi dari sekolah. Namun terkadang Yayasan yang menawarkan apa sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan, maka diberikan kebebasan oleh Yayasan untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri untuk menjadi tenaga pendidik atau karyawan di SMA 1 Darul Ulum Jombang

b. Penarikan sumber daya manusia (recruitmen)

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki penerahan atau recruitmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SMA1 Darul Ulum Jombang direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan mengembangkan cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala SMA 1 Darul Ulum Jombang dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah dan kepada Yayasan Alma'arif, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

- 1) Berhaluan Ahlus Sunnah Waljama'ah
- 2) Pendidikan sesuai dengan statusnya
- 3) Pengalaman
- 4) Nilai IP
- 5) Memakai Jilbab bagi pelamar perempuan

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SMA 1 Darul Ulum Jombang maka diadakan seleksi dengan cara tes dan wawancara.

c. Seleksi

Setelah proses penarikan sumber daya manusia sebagai calon karyawan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon karyawan tersebut. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termasuk pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh organisasi.

Setelah SMA 1 Darul Ulum Jombang mendapatkan beberapa pelamar kemudian di adakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes dan wawancara dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Bentuk tesnya adalah dengan membuat program mengajar.

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarkan Surat Keterangan (SK) pertama untuk masa kerja selama 6 bulan dari Yayasan.

d. 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

Pelatihan ini terfokus pada pengajaran anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan anggota organisasi sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

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.

Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh pegawai di lingkungan SMA 1 Darul Ulum Jombang telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah. Dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.

Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMA 1 Darul Ulum Jombang yaitu dengan mengadakan pelatihan atau workshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari kamis di minggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) yang biasanya bekerjasama dengan SMA Negeri 2 Jombang.

e. Penilaian prestasi kerja

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

Untuk melakukan prestasi kerja terhadap tenaga pendidik dan pegawai di SMA 1 Darul Ulum Jombang dapat dilihat dari 3 hal yaitu:

- 1) Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu memanej tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMA 1 Darul Ulum Jombang
- 2) Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswa tetapi tenaga pendidik yang yang berprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan jalan memberikan pendekatan kejiwaan pada siswa (hubungan guru dengan siswa baik).
- f. 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.

Kesejahteraan Pegawai

Dalam suatu organisasi masalah kesejahteraan pegawai merupakan hal yang sangat kompleks, akan tetapi menjadi paling penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Karena dengan adanya kesejahteraan ini, para pegawai akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja.

Pengaturan kesejahteraan tenaga pendidik dan pegawai yang dilakukan di SMA1 Darul Ulum Jombang selain gaji bulanan juga berupa tunjangan yang diberikan menjelang Hari Raya Idul Fitri, waktu penerimaan siswa baru, dan waktu UAS/UAN. Untuk DPK diberikan transport dan kelebihan jam, diberikan nilai pengabdian untuk pegawai atau tenaga pendidik yang telah bekerja.

g. Penciptaan Dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif

Begitu organisasi telah mendapat sejumlah karyawan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan kondisi kerja yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja

yang efektif dengan para karyawan. Meskipun tindakan tersebut wajib dilakukan secara formal bagi para karyawan yang terorganisir di dalam serikat-serikat kerja, terhadap mereka yang tidak tergabung di dalam serikat kerja pun perlu dilakukan.

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik. Begitupula yang diterapkan oleh SMA 1 Darul Ulum Jombang telah mengadakan kerjasama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Proses manajemen sumber daya manusia di SMA1 Darul ulum Jombang adalah baik, karena sudah melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, yakni Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan tes dan wawancara, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik, melakukan penilaian prestasi kerja, memberi kesejahteraan pada pegawai serta, Penciptaan Dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif.
2. Kualitas pendidikan di SMA 1 Darul ulum Jombang 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, dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis yang mendukung proses belajar mengajar. Begitupula jika dilihat dari hasil pendidikannya tergolong baik pula, melihat banyak prestasi yang telah diraih oleh sekolah, baik di tingkat local, regional, ataupun tingkat nasional serta hasil kelulusan yang dicapai para siswa pada UAN yang telah baik dilihat dari lima tahun kebelakang

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan tersebut, maka dalam rangka peningkatan Kualitas SDM sebaiknya adalah:

1. Segenap SDM dalam lembaga pendidikan terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, hal ini dimaksudkan agar tercapainya tujuan pendidikan yang sudah direncanakan bersama.
2. Kepala Sekolah sebagai manajerial untuk lebih meningkatkan tugasnya dalam pembinaan dan peningkatan kualitas SDM di lembaga pendidikannya, yaitu dengan turut memperhatikan kepentingan dalam meningkatkan keprofesionalan segenap SDM terutama dalam hal kedisiplinan, inisiatif dan lain sebagainya

5. DAFTAR RUJUKAN

- Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Rineka Cipta, Jakarta, 1993: 250T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE-Yogyakarta, 2001
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta, 1984
- James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Indeks, Gramedia Grup, Jakarta, 1996
- Lexy Moleong. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- M. Bukhori. Dkk, *Azas Azas Manajemen*, Aditya Media, Yogyakarta, 2005
- Malayu Hasibuan S. P, *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi* PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE-Yogyakarta, 2001
- Tjiptono, Fandy, *Manajemen Jasa Edisi I Cet II*, Andi Offcet, Yogyakarta, 1995
- Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003; *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjasarannya*, Bandung: Citra Umbara, 2003
- Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005