

## Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan guru SMK TIRTA KENCANA

Chandra Sagul Haratua<sup>1</sup>, Andre Bara Windana<sup>2\*</sup>, Tenny Mandasari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Indraprasta PGRI

Email Korespondensi : <sup>2)</sup> [andrebarawindana200998@gmail.com](mailto:andrebarawindana200998@gmail.com)

### SEJARAH ARTIKEL

Diterima : 02.02.2023

Direvisi : 17.02.2023

Terbit : 30 April 2023

### Key Words

Management,  
Resources,  
Resources,  
People,  
Quality,  
Education

### Abstract

Human resource management is a form of effort to improve quality in the development of an educational institution. Improving the quality of human resources requires a mechanism that is able to regulate and optimize the various components of human resources in schools, including educators and education staff. The purpose of this study is to find out the natural background of SMK, the implementation of human resource management in improving the quality of education based on planning, organizing, directing, controlling, procuring, developing, compensating, integrating, maintaining, discipline, dismissal, quality of education, obstacles faced and effort. Research using descriptive qualitative method. Human resource management from the aspect; planning based on the scale of needs, organizing involving organizational administrators, directing job description predetermined, control based Quality Assurance (QA), Increasing teaching staff through training. The quality of education uses process standards to achieve graduate competency standards.

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu usaha meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi yang mereka miliki. Pendidikan bukanlah kegiatan yang sederhana, melainkan kegiatan yang dinamis. Mempertimbangkan adanya dinamika penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan memerlukan manajemen yang baik agar tujuan pendidikan tercapai dengan efektif dan efisien. (Badrudin, 2013:1)

Dalam Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1) dijelaskan "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa dan negara". Dalam hal ini, tentu saja diperlukan adanya pendidik profesional yakni guru di sekolah-sekolah dasar dan menengah, serta dosen di perguruan-perguruan tinggi sebagaimana yang tersirat dalam Bab XI Pasal 39 (2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut. Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan aneka ragam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai dalam arti sesuai dengan tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi. (Muhibbin, 2011:1)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2014:2). Manajemen pendidikan yang berlangsung dalam suatu lembaga pendidikan berpengaruh pada tingkat keefektifan dan efisiensi pendidikan di lembaga yang bersangkutan. Kualitas manajemen tersebut ditandai dengan kejelasan pelaksanaan dan pengawasan. Bila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Suatu perubahan yang sangat mendasar yang telah terjadi dalam manajemen pendidikan di Indonesia adalah suatu manajemen yang pada awalnya bersifat sentralistik diubah menjadi desentralisasi dan menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah. Pengelolaan tingkat satuan pendidikan baik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan menengah dilaksanakan berdasarkan standar pelayanan minimal dengan manajemen berbasis Sekolah/Madrasah. (Badrudin, 2013:2)

Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. (Jahari, 2008:5)

Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama. (Jahari, 2008:3)

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia guru SMK memerlukan sumber daya manusia yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah. Dalam manajemen sumber daya manusia sekolah melakukan perekrutan guru yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan sekolah tersebut. Sekolah juga melakukan pembinaan khusus untuk tenaga pendidik, adanya pengelolaan pembinaan guru agar semua guru dapat meluruskan akidah, supaya sejalan dengan visi dan misi sekolah yang ada dan dapat terarahkan. Disamping itu kualifikasi tingkat pendidikan sebagian besar guru tidak semua dari lulusan dari perguruan tinggi islam tetapi ada guru yang dari umum. Disisi lain dalam proses manajemen sumber daya manusia sekolah memiliki hambatan dalam mengatasi guru yang keluar dari sekolah tanpa ada izin secara resmi dari sekolah.

Salah satu fenomena yang menarik dari aspek manajemen sumber daya yaitu terdapat permasalahan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian. Bagaimana mutu pendidikan. Apa hambatan untuk manajemen sumber daya manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan apa upaya yang dilakukannya. Bagaimana solusi dari manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di SMK.

Manajemen dalam bahasa Inggris dikenal dengan kata *manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Sedangkan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai cara mengelola suatu perusahaan besar. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen. (Badrudin, 2013:1).

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Manullang mengemukakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah diterapkan. (Badrudin, 2013:3)

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang yang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah "managing"- pengelolaan-, sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelolaan. (Terry & Rue, 2013:1)

Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari titik pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Pengelolaan pekerjaan itu terdiri dari bermacam ragam, misalnya berupa pengelolaan industry,

pemerintahan, pendidikan, pelayanan social, olah raga, kesehatan, keilmuan, dan lain-lain. Bahkan hampir setiap aspek kehidupan manusia memerlukan pengeolaan. Oleh karena itu, manajemen ada dalam setiap aspek kehidupan manusia dimana terbentuk suatu kerja sama organisasi. (Herujito, 2006:2)

Kualitas sumber daya manusia yang menyangkut dua fisik, yakni sapek fisik (kualitas fisik) dan non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja. Berfikir, dan keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan sumber daya manusia dapat diarahkan pada kedua aspek tersebut. Untuk menentukan kualitas fisik fisik dapat diumpamakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas non fisik, maka upaya pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan. (Jahari, 2008:3)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Saah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnyalah kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdaarkan kepentingan yang mengacu pada ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan dilandasi leh keimanan dan ketakwaan (Imtak). (Mulyasa, 2009:3)

Sumber daya manusia faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. (Jahari, 2008:5)

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerpkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading & controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga memutuskan hubungan kerja yang ditubjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (Sofyandi, 2008:6)

Menurut Hasibuan (2014:10) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi: (a) Perencanaan, (b) Pengorganisasian, (c) Pengarahan, (d) Pengendalian, (e) Pengadaan, (f) Pengembangan, (g) Kompensasi, (h) Pengintegrasian, (i) Pemeliharaan, (j) Kedisiplinan, (k) Pemberhentian.

### Perencanaan

Menurut Mondy dan Noe (Suwatno, 2011:45) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses secara sistematis mengkaji keaadaan SDM untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Kemudian menurut Eric Vetter dalam Jackson dan Schuler mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM perusahaan dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan.

Umumnya proses perencanaan SDM dibagi atas dua tahapan besar, yaitu tahapan peramalan kebutuhan SDM (*need forcasting*) dan perencanaan program (*program planning*). Menurut French (Suwatno, 2011:48) perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yng dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf dan lain- lain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan.

Perencanaan berisi perumusan dari tindakan-tindakan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan. Suatu

perencanaan harus menunjukkan pula maksud dan tujuan dari suatu pekerjaan dan bagaimana cara-caranya untuk mencapai tujuan, termasuk pula rencana untuk mengadakan pengawasan agar penyelenggaraan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Perencanaan dapat diartikan sebagai keputusan terhadap apa yang akan dilakukan di kemudian hari. (Herujito, 2006:84)

### Pengorganisasian

Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan dan jelas (Jahari, 2013:11). Dalam pendidikan Islam baik bersifat individual, kelompok maupun kelembagaan. Pengorganisasian dan sistem manajemen dalam pendidikan Islam merupakan implementasi dari perencanaan yang telah diterapkan sebelumnya. Dalam pengorganisasian ini perlu diperhatikan semua kekuatan dan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Sumber daya manusia ditentukan dalam struktur organisasi, tata dan pola kerja, prosedur dan iklim organisasi secara transparan. Dengan demikian aktivitas operasionalnya dapat berjalan dengan teratur dan sistematis.

### Pengarahan

G.R. Terry mengemukakan "*Actuating is setting all member of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts*". Pengarahan adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengeorganisasian (Badrudin, 2013:152).

### Pengendalian

GR. Terry. *Controlling can be defined as the process of determining what is to be accomplished, that is the standard; what is being accomplished, that is the performance, evaluating the performance and if necessary applying corrective measure so that performance takes place according to plans, that is, in conformity with the standard.* Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses penentuan, apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan apabila perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standar (Badrudin, 2013:215).

### Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relative mudah. Sebaliknya, apabila karyawan yang diperbolehkan kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya (Hasibuan, 2014:28).

### Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan karyawan (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan keseimbangan. Agar pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, lebih dari ditetapkan suatu program pengembangan karyawan (Hasibuan, 2014:68).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. (Hasibuan, 2014:69)

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dengan barang.

Misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan. Di Jawa Barat, penuai padi upahnya 10% dari hasil padi yang dituainya. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (indirect compensation atau employee welfare atau kesejahteraan karyawan). (Hasibuan, 2014:118)

#### Pengintegrasian

Pengintegrasian (Integration) ialah fungsi operasional manajemen personalia yang terpenting, sulit, dan kompleks untuk merealisasikannya. Hal ini disebabkan karena karyawan/manusia bersifat dinamis dan mempunyai pikiran, perasaan, harga diri, sifat, serta membawa latar belakang, perilaku, keinginan, dan kebutuhan yang berbeda-beda dalam organisasi perusahaan. (Hasibuan, 2014:135)

Pengintegrasian merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang penting, rumit serta kompleks dalam merealisasikannya. Hal ini disebabkan bahwa karyawan merupakan makhluk hidup yang dinamis, memiliki pikiran, perasaan, sifat, harga diri, serta memiliki latar belakang, perilaku, keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Sofyandi, 2008:171).

#### Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah usaha mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Edwin B. Flippo, the maintenance function of personnel is concerned primarily with preserving the physical, mental, and emotional condition of employees. Fungsi pemeliharaan karyawan adalah menyangkut perlindungan kondisi fisik, mental, dan emosi karyawan (Hasibuan, 2014:179).

#### Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2014:193).

#### Pemberhentian

Pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang karyawan dengan suatu organisasi/perusahaan. Dengan pemberhentian ini berarti berakhirnya keterikatan kerja antara karyawan tersebut dengan pihak perusahaan. Banyak alasan yang menyebabkan terjadinya proses pemberhentian karyawan, di antaranya adalah: Keinginan perusahaan, keinginan karyawan, karena kontrak kerja yang sudah habis, pension, kesehatan, perusahaan dilikuidasi, atau juga karena meninggal, dan lainnya. (Sofyandi, 2008:188)

Mutu pendidikan terdiri dari kata mutu dan pendidikan. Mutu dalam bahasa Arab "artinya baik", dalam bahasa Inggris "quality artinya mutu, kualitas". Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mutu dan kualitas adalah ukuran baik buruk suatu benda, ukuran, dan taraf atau derajat berupa; kepandaian, kecerdasan, kecakapan dan sebagainya. Secara istilah mutu adalah "Kualitas memenuhi atau melebihi harapan pelanggan". Dengan demikian mutu adalah tingkat kualitas yang telah memenuhi atau bahkan dapat melebihi dari yang diharapkan. Menurut Sallis (Jahari, 2013:95) mendefinisikan mutu dalam dua perspektif, yaitu mutu absolut dan mutu relatif. Mutu absolut merupakan mutu dalam arti yang tidak bisa ditawar-tawar lagi dan bersifat mutlak. Absolut dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang ditentukan secara sepihak, yakni oleh produsen dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Sedangkan mutu relatif diartikan sebagai mutu yang ditetapkan oleh selera konsumen. Dengan demikian, suatu barang atau jasa dapat dikatakan bermutu oleh konsumen, tetapi belum tentu dikatakan bermutu oleh konsumen lainnya.

Menurut Crosby (Hadis dan Nurhayati, 2010:85) mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. Mutu pendidikan harus diupayakan untuk mencapai kemajuan yang dilandasi oleh suatu perubahan terencana. Peningkatan mutu pendidikan diperoleh melalui dua strategi, yaitu peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi akademis untuk memberi dasar minimal dalam perjalanan yang harus ditempuh mencapai mutu pendidikan yang dipersyaratkan oleh tuntutan zaman, dan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada keterampilan hidup yang esensial yang dicakupi oleh pendidikan yang berlandaskan luas, nyata dan bermakna. Dalam kaitan dengan strategi yang ditempuh, peningkatan mutu pendidikan sangat terkait dengan relevansi pendidikan dan penilaian berdasarkan kondisi actual mutu pendidikan tersebut. Telaah terhadap situasi aktual merupakan titik berangkat dalam menempuh perjalanan ke situasi ideal yang didahului oleh suatu batas ambang sebagai landasan minimal, dan mencangkup mutu pendidikan yang dipertanggung jawabkan serta yang ditandai oleh suatu tolak ukur sebagai norma ideal. (Sagala, 2013:170)

Mutu pendidikan tidak saja ditentukan oleh sekolah sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga disesuaikan dengan apa yang menjadi pandangan dan harapan masyarakat yang cenderung selalu berkembang seiring dengan kemajuan zaman. Bertitik tolak pada kecenderungan ini penilaian masyarakat tentang mutu lulusan sekolah pun terus menerus berkembang. Karena itu sekolah harus terus menerus meningkatkan mutu lulusannya dengan menyesuaikan perkembangan tuntutan masyarakat menuju pada mutu pendidikan yang dilandasi tolak ukur norma ideal. (Sagala, 2013:170)

Nilai akhir ujian sekolah bagi setiap peserta didik yang menamatkan sekolahnya pada suatu jenjang dan jenis tertentu bukan satu-satunya indikator untuk menentukan kualitas sekolah, sebab sekolah yang berhasil juga ditentukan oleh faktor-faktor yang lainnya, seperti bagaimana kegiatan belajar mengajar dilaksanakan, bagaimana kompetensi guru dan tenaga kependidikan disekolah tersebut ditingkatkan, bagaimana fasilitas dan perlengkapan pembelajaran disediakan sekolah apakah mencukupi dan layak pakai, termasuk apakah sekolah dapat melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler dengan baik. Indikator keberhasilan akan berdampak dari berbagai aspek yaitu:

- a. Efektifitas proses pembelajaran bukan sekedar transfer pengetahuan (transfer of knowledge) atau mengingat dan menguasai pengetahuan tentang apa yang diajarkan melainkan lebih menekankan ke ada internalisasi mengembangkan aspek-aspek kognitif, efektif, psikomotor dan kemandirian;
- b. Kepemimpinan kepala sekolah yang kuat, merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan, visi, misi tujuan sasaran melalui program yang dilaksanakan secara berencana, bertahap, kreativitas, inovasi, efektif dan mempunyai kemampuan manajerial;
- c. Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif;
- d. Sekolah memiliki budaya mutu;
- e. Sekolah memiliki team work yang kompak, cerdas dan dinamis;
- f. Sekolah memiliki kemandirian;
- g. Partisipasi warga sekolah dan masyarakat;
- h. Sekolah memiliki transparansi;
- i. Sekolah memiliki kemampuan perubahan (management change);
- j. Sekolah melakukan evaluasi perbaikan yang berkelanjutan;
- k. Sekolah memiliki akuntabilitas sustainabilitas;
- l. Output sekolah penekanannya kepada lulusan yang mandiri dan “masagi”. Harapan di atas dapat diwujudkan dengan komitmen bersama dari pengelola pendidikan slam merencanakan, melaksanakan serta mengawasi, fungsi administrasi dan manajemen sebagai ilmu (applied

science) dalam meningkatkan mutu pendidikan, dan sebagai suatu seni (art) yang perlu dikembangkan serta terus menerus. Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan tempat proses pendidikan dilakukan, dengan kegiatan intinya mengelola sumber daya manusia serta meningkatkan derajat kehidupan social masyarakat. Sebagai penyelenggara pendidikan, sekolah merupakan serta sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan yang memerlukan pemberdayaan. Perangkat dan unsur tersebut berinteraksi satu sama lain mengarah pada suatu tujuan yaitu tujuan sekolah sebagai institusi (Sagala, 2013:171-172).

Sekolah Islam Terpadu merupakan pendatang baru dalam kancah pendidikan di Indonesia sehingga mereka memiliki pilihan yang fleksibel terhadap kurikulum yang diterapkan. Meskipun demikian, ada pertimbangan- pertimbangan tertentu yang dipakai ketika memilih kurikulum yang akan diterapkan. Pertimbangan tersebut sebagai contoh adalah pertimbangan pragmatis. Karena berada di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) maka mereka harus memilih antara kurikulum Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan kurikulum Kementerian Agama. Pertimbangan ini dilakukan dalam rangka untuk memberikan nilai plus kepada para pengguna lembaga pendidikan tersebut.

Sekolah Islam Terpadu ingin mengimplementasikan konsep integrasi ilmu dalam kurikulumnya. Dalam aplikasinya, Sekolah Islam Terpadu memang merupakan sekolah yang menerapkan pendekatan penyelenggaraan dengan memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi suatu jalinan kurikulum. Sekolah Islam Terpadu juga menekankan keterpaduan dalam metode pembelajaran sehingga dapat mengoptimalkan ranah kognitif, afektif, dan konatif. Sekolah Islam Terpadu juga memadukan pendidikan aqliyah, ruhiyah, dan jasadiyah. Dalam penyelenggaraannya memadukan keterlibatan dan partisipasi aktif lingkungan belajar yaitu sekolah, rumah, dan masyarakat (Suyatno, 2013:364).

## Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan ialah dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan metode wawancara terbuka dimana peneliti terlebih dahulu menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang dijadikan panduan dalam melakukan wawancara, namun tidak mengabaikan pertanyaan muncul seketika saat wawancara berlangsung. Adapun yang menjadi objek wawancara peneliti adalah kepala SMK Tirta Kencana, bagian SDM SMK Tirta Kencana. Pada teknik observasi partisipatif dengan mengumpulkan data dalam beberapa kegiatan yang bersangkutan dengan fokus penelitian baik kegiatan yang dilaksanakan di dalam lingkungan SMK Tirta Kencana maupun di luar lingkungan SMK Tirta Kencana. Dokumentasi berupa data yang diperlukan dalam penelitian. Sumber data ini didapat dari tata usaha, *website* SMK Tirta Kencana maupun data dari pihak yang di wawancara. Sedangkan dalam menganalisis data digunakan unitisasi data, kategorisasi data, serta penafsiran data. Uji keabsahan data dilakukan dengan perpanjangan keikutsertaan, ketekukan pengamatan, triangulasi, pengecekan teman sejawat analisis kasus negatif, kecukupan referensi, uraian rinci, pengecekan anggota dan *auditing*. Uji absah data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian.

## Hasil dan Analisis

Berdirinya SMK Tirta Kencana Kota Bekasi Jawa Barat ini dimulai dengan adanya perkumpulan/halaqoh dengan konsep Islam karena melihat permasalahan yang terjadi pada saat itu, anak mereka yang merasa membutuhkan pendidikan yang memiliki konsep alternatif dirilislah Islam. Tujuan utama dalam konsep Islam ini ialah dianggap sebagai suatu solusi

dalam memberikan pembekalan kepada anak dengan cukup baik yang berkaitan dengan ilmu pengetahuan alam ataupun ilmu keagamaan. Pada tahun berdiri hingga sekarang menghasilkan lulusan yang tersebar diberbagai sekolah unggulan dan perguruan tinggi. Pada tahun 2017 masih mendapatkan Akreditasi B, namun pada tahun 2023 sudah mendapatkan Akreditasi A.

Dalam perencanaan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMK Tirta Kencana memiliki 3 kelas dan 14 orang tenaga guru, terpilih dan hanya menetapkan 10 guru tetap saja yaitu yang akan dijadikan sebagai wali kelas dari masing-masing kelas dan sisanya yaitu staf dan manajemen (kepala sekolah, kurikulum dan kesiswaan). Perencanaan penyeleksian guru baru atau guru tetap biasa dilakukan setiap bulan Maret, bagi guru tetap biasanya diberikan surat edaran berupa surat kesanggupan mengajar lagi atau tidak dan surat yang berkenaan untuk jadi guru penuh atau paruh waktu (jika penuh waktu maka dalam mengajar full 1 minggu, sedangkan yang paruh waktu hanya mengambil sesuai dengan mata pelajaran). Hal ini dilakukan untuk.

Keunggulan SMK Tirta Kencana yaitu adanya wajib hafalan al-Qur'an atau tahfidz. Dalam penyeleksian guru baik guru mata pelajaran maupun guru tahfidz persyaratannya minimal lulusan Sarjana/Diploma dan khusus untuk guru tahfid harus dari pondok pesantren dengan hafalan juz diatas 10 juz.

Tabel 1 : Data Tenaga Pendidik yang Sudah Tersertifikasi/Belum Tersertifikasi

Jumlah Guru	Sudah Tersertifikasi	Belum Tersertifikasi
14	2	12

### Kegiatan Manajemen SMK Tirta Kencana

Dalam proses pengorganisasian yaitu bagian sumber daya manusia yang ikut serta dengan direktur pendidikan yang mengurus organisasi. Setiap perencanaan organisasi biasanya dilakukan setiap tahun yaitu pada bulan maret dan tahap pelaksanaannya dilakukan oleh direktur pendidikan, karena untuk posisi-posisi yang akan ditetapkan biasanya dilakukan setelah pengrekrutan guru yang baru. Untuk keterlibatan dalam hal pengorganisasian di SMK Tirta Kencana perekrutmennya dari sumber daya manusia (SDM) kemudian dibantu oleh guru-guru senior, kepala sekolah dan bagian kurikulum.

Dalam proses pengarahan dilaksanakan setelah *job description* yang sudah di tentukan untuk rekrutmen dilaksanakan, misalnya di bagian perencanaan ada tes tertulis, tes mengaji, tes pendidikan agama dan wawancara, itu yang sudah diarahkan dari direktur pendidikan. SMK Tirta Kencana memiliki pengarahan yang berbeda dibandingkan dengan sekolah Islam tepadu lainnya, yaitu dalam hal mencari guru yang lebih yaitu selain melihat metode mengajar, setiap guru wajib memiliki hafalan 1 juz, dan ini dilakukan dengan selektif dalam penyeleksiannya.

Pengendalian yang dilakukan yaitu ada bagian *Quality Assurance (QA)* yang mengontrol dalam hal kualitas jaminan guru, karena guru itu memiliki aspek yang banyak seperti membua soal dan sebagainya, dan biasanya dikelola langsung oleh bagian sumber daya manusia. Dalam proses pengendalian selalu dilakukan controlling oleh bagian *Quality Assurance (QA)* dari sumber daya manusia yang intens, hal ini untuk menjaga agar tidak terjadi kontruksi dari guru ke anak. Selain itu untk proses pengendalian juga sering diadakan rapat rutin mingguan, hal ini dilakukan untuk mengatasi kondisi-kondisi yang dibutuhkan.

Dalam proses pengadaan biasanya dilakukan melalui media sosial yaitu dengan memakai fasilitas *whatsapp* yang cukup membantu untuk segala hal informasi, brodcast di grup orang tua yang dibuat oleh direktur dan dikelola oleh setiap wali kelas. Adapun bagian sumber daya manusia biasanya melakukan brodcast informasi datang langsung ke kampus-kampus. Adapun yang bertanggungjawab dalam pengadaan guru yaitu dari bagian kurikulum dan langsung dilaporkan kepada kepala sekolah kemudian diproses oleh bagian sumber daya manusia.

Dalam proses pengembangan yang dilakukan sumber daya manusia melakukan pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program dan lain sebagainya yang berkenaan dengan peningkatan profesionalisme guru. Salah satunya melakukan pelatihan iqro yang masih ada anak belum bisa mengaji, melakukan metode pelatihan imam syafi'i kemudian melakukan metode proses pembuatan soal dan juga proses penilaian, kemudian melakukan implementasi kunjungan 2 sekolah dan kemarin hari selasa melakukan kunjungan sekolah ke Depok yang sekolah dinamika sekolah tersebut nol *Office Boy (OB)*, tidak mempunyai *Office Boy (OB)* dan melakukan proses-proses itu untuk mengadaptasi, kemudian untuk sekolah yang satu lagi sekolah yang menerapkan proses dalam pendidikan karakter.

Masih banyak lagi karena pada kegiatan setiap hari jumat melakukan proses pembinaan guru yang dilakukan dari Jam 13:00-15:00 guru masih ada semua, untuk yang mengisi pembinaan tersebut biasanya dari direktur yayasan, kepala sekolah, atau pun dari luar, di samping itu juga untuk SMK Tirta Kencana memiliki program tersendiri yaitu mengaji dari Jam 09:00-10:00, belajar mengaji holaqoh atau sendiri-sendiri dan langsung di koreksi setiap hari jumat.

Manfaat dan tujuan dari pengembangan itu sendiri sama saja untuk meningkatkan kualitas guru, proses profesionalisme guru itu yang di nomor satukan di SMK Tirta Kencana di samping itu juga yang berkenaan dengan kualitas, murid saja belajar guru pun juga harus belajar sepanjang hayat ini juga yang termasuk dari proses visi dan misi sekolah.

Dalam jenis kompensasi itu sendiri ada *reward* kepada guru, banyak sekalian kompensasi yang diberikan, misalnya guru menemani murid saat lomba jadi guru tersebut wajib untuk diberikan kompensasi, dan juga misalnya ada kompensasi jam kosong pada salah satu mata pelajaran berarti yang dapat kompensasi yaitu guru pengganti. Kemudian dari yayasan juga memberikan kompensasi kepada guru yang menulis laporan dan guru media dan sebagainya. Tetapi setiap tahun ada uang laporan yaitu Rp. 500.000, untuk guru-guru yang memberikan laporan catatan, seperti wali kelas yang setiap harinya mempunyai catatan murid seperti raport kemudian dikumpulkan ke sekolah baru wali kelas tersebut mendapatkan kompensasi. Kompensasi diberikan oleh Direktur Yayasan YPI AL HIDAYAH, jadi yang memberikan semua kompensasi semua guru dari yayasan.

Kompensasi untuk tenaga pendidik yang didapat pada setiap bulannya sekitaran Rp1.200.000,- karena yang mengurus semua bagian bendahara. Tetapi dalam jangka waktu 3 bulan sekali guru yang sudah 5 tahun tersertifikasi internal mendapatkan tambahan kompensasi yang jumlahnya Rp450.000,- perhitungannya berbeda dengan gaji bulanan yang diberikan 3 bulan sekali. Kemudian yang sudah di atas 5 tahun juga akan mendapatkan Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK) yang bekerjasama dengan bank muamalat, dana pensiun ini akan di berikan saat tenaga pendidik tersebut sudah pensiun.

Proses pengintegrasian dalam aturan-aturan di SMK Tirta Kencana semua pihak bekerjasama mulai dari direktur pendidikan, bagian sumber daya manusia, kemudian sekertaris, bendahara. Aturan-aturan tersebut yang sudah ditentukan dari yayasan. Jadi tidak bisa menentukan aturan-aturan sendiri untuk proses pengintegrasian.

Proses pemeliharaan yaitu mempunyai divisi tersendiri dan itu langsung di bawah naungan direktur pendidikan, yang dimulai dari sarana prasarana dan sumber daya manusia tidak ikut campur dalam melakukan proses pemeliharaan. Jadi dalam proses pemeliharaan tersebut sumber daya manusia tidak ikut serta dalam melakukan proses pemeliharaan.

Dalam kedisiplinan ada pengaruhnya terhadap penilaian kinerja guru, karena bagaimanapun juga kalau dalam hal tertentu sekolah mempunyai toleransi, misalnya ada yang cuti melahirkan maka akan diberikan waktu untuk cuti selama 1 tahun. Tetapi dulu pernah di terapkan cuti selama 2 tahun, ada pertimbangan karena ada kesulitan untuk merekrut tenaga pendidik tidak mudah, maka toleransi yang di terapkan bagi guru yang melahirkan di SMK Tirta Kencana hanya dalam waktu cuti 1 tahun saja. Selain itu, ada *reward* yang berikan

manajemen, kalau misalnya ada guru yang tidak masuk akan di ganti dengan guru pengganti, dan juga hak- hak yang berkenaan dengan ini kalau kinerjanya tidak bagus maka akan di pindahkan dari jabatan wali kelas, maka akan jadi guru biasa saja, karena pelayanan anak-anak yang terpenting. Jika kinerjanya bagus maka akan di angkat dari jabatan yang sebelumnya.

Ada jenis pemberhentian yang dilakukan secara tidak hormat, karena terjadinya pelanggaran yang sangat tidak terhormat memukul murid langsung hari itu juga dilakukan pemberhentian secara tidak terhormat kemudian guru laki-laki merokok di sekolah itu sudah tidak terhormat. Jadi guru tersebut sudah tidak terhormat, otomatis tidak dapat meminta hak-hak jika kalau pernah ngejar di SMK Tirta Kencana. Tetapi ada juga bentuk pemberhentian secara terhormat, karena dalam kinerja tenaga pendidiknya tidak sesuai, terkadang guru tersebut sadar sendiri dan akhirnya mengajukan pemberhentian. Untuk pemberhentian secara tidak hormat pernah dilakukan di SMK Tirta Kencana salah satunya merokok di sekolah. Pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat. Ada juga proses pemberhentian pensiunan, karena batas usia untuk guru wanita 55 tahun dan batas guru laki-laki 60 tahun, maka wajib untuk mendapatkan pesangon, berbeda dengan pemberhentian dengan cara tidak terhormat.

### Mutu Pendidikan SMK Tirta Kencana

Dalam mutu pendidikan di SMK Tirta Kencana ada beberapa tolok ukur yang pertama, standar pelayanan minimum, kedua, standar nasional pendidikan yang mencakup delapan standar yaitu; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Kemudian jika dikaitkan dengan akreditasi sebenarnya masih banyak kekurangan di SMK Tirta Kencana.

Untuk kriteria keberhasilan mutu pendidikan memiliki standar pelayanan, standar nasional pendidikan, *Quality Assurance (QA)*. Jadi kriteria keberhasilan mutu tujuannya adalah akreditasi berhubung akreditasi sudah mencapai nilai A, maka acuan *Quality Assurance (QA)* itu sudah tercapai, tetapi di SMK Tirta Kencana memiliki kriteria khusus untuk pencapaian tahfid, pencapaian UJIAN, sebaran lulusan dan pencapaian peserta didik. Kemudian dalam keberhasilan yang jelas belum sampai dengan titik yang diinginkan masih banyak yang harus di perbaiki.

Hambatan yang di hadapi SMK Tirta Kencana yaitu pertama, *mindset* sumber daya manusia nya bagaimana tentang mutu dan bagaimana pelayanan tenaga pendidik melayani orang lain dalam menjalankan tugasnya. Kedua, *support* sistem apakah dalam struktur di bidang itu supaya terus dapat dibenahi, yang jelas sumber daya manusia support sistem itu kendala yang masih terus SMK Tirta Kencana perbaiki. Untuk upaya peningkatan yang dilakukan di SMK Tirta Kencana yaitu di sumber daya manusia *support* sistem, yang bagaimana dikit demi sedikit sistemnya di perbaiki, di buat Standar Operasional Prosedur (SOP), Sumber Daya Manusia (SDM) diperbaiki dan programnya juga di perbaiki. Peningkatan mutu pendidikan dilakukan dengan beberapa pelayanan baik yang online maupun yang *offline*. Jadi kalau yang online diikuti dalam beberapa kajian rutin, sedangkan yang *offline* juga ada halaqoh, kumpulan tahfid, pengajian rutin per pekan ataupun 3 bulan sekali itu bagian dari peningkatan.

Solusi dalam menangani hambatan yang di hadapi yaitu sistemnya di perbaiki dan strukturnya dikaji ulang, apakah memang kegiatan sekarang sudah mendukung standar apa belum. Jadi di SMK Tirta Kencana fokus pada 2 yaitu; pertama, membenahan sistem, kedua, peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Kemudian solusi dalam upaya peningkatan yang dilakukan bagaimana sumber daya manusia itu di tingkatkan, yaitu ada beberapa program seperti adanya kegiatan rutin mulai dari halaqoh, tahfid, kajian rutin, seminar pelatihan, kemudian ada aturan tentang peningkatan sumber daya manusia. Dalam peningkatan belum sepenuhnya real 100% masih banyak lagi yang harus di perbaiki.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Tirta Kencana yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengenalan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, mutu pendidikan, hambatan yang dihadapi dan upaya peningkatan, dan solusinya.

Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau man power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. (Hasibuan, 2014:244)

Perencanaan sangatlah penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Dengan adanya perencanaan dalam sebuah lembaga pendidikan akan berjalan dengan baik. Perencanaan sumber daya manusia di SMK Tirta Kencana yaitu melihat skala kebutuhan yang dibutuhkan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia.

Perencanaan para manajer memberikan perhatian penting kepada ketersediaan kemampuan-kemampuan dan keahlian-keahlian yang dibutuhkan dalam rangka kualitas kemampuan yang berhubungan dengan pengelolaan sebagian besar tenaga pendidik yang memiliki kemampuan tinggi. Agar tujuan perencanaan dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini untuk memastikan bahwa di SMK Tirta Kencana memiliki tenaga pendidik yang benar untuk tercapainya rencana yang sudah ditentukan.

Dalam upaya peningkatannya di SMK Tirta Kencana yaitu memperbaiki program sumber daya manusia yang dikit demi sedikit diperbaiki agar dalam peningkatan mutu pendidikan pelayanan di SMK Tirta Kencana berjalan dengan baik. Masih belum semaksimal mungkin dan belum sampai titik akhir yang diinginkan SMK Tirta Kencana.

Strukturnya pun harus dikaji ulang agar mencapai standar pendidikan yang diinginkan. Karena salah satu yang menentukan maju atau tidaknya suatu lembaga pendidikan bisa dilihat dari tingkat sumber daya manusia (SDM). Solusi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di SMK Tirta Kencana yaitu pendidikan tetap menjadi jalan utama dalam peningkatan sumber daya manusia, meskipun di SMK Tirta Kencana belum sepenuhnya real 100% tetapi tetap membangun generasi masa depan yang harus dipersiapkan sejak sekarang. Pendidikan juga harus mampu melahirkan generasi bangsa yang memiliki dan pemikiran besar untuk membangun negeri.

## **Simpulan**

Dalam perencanaan sumber daya manusia di SMK Tirta Kencana tidak menetapkan beberapa kebutuhan tetapi melihat skala yang dibutuhkan. Dilihat juga kebutuhan maksimal guru yang sudah tersertifikasi. Pengorganisasian ditetapkan keikutsertaan dalam mengurus organisasi. Pengarahan yaitu job description yang sudah ditentukan untuk rekrutmen dilaksanakan. Pengendalian dengan adanya proses penentuan dalam bagian Quality Assurance (QA) yang harus dicapai dengan melalui standar kualitas jaminan guru. Pengadaan dalam proses pengandaannya melakukan dengan cara perencanaan kebutuhan tenaga pendidik.

Proses pengembangan sumber daya manusia di SMK Tirta Kencana melalui pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program. Kompensasi yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengintegrasian yang dilakukan dengan kerjasama yang memberikan kepuasan dalam kepentingan sekolah sudah di tentukan oleh aturan-aturan yang telah diterapkan oleh yayasan.

Pemeliharaan di SMK Tirta Kencana dalam proses pemeliharaan bagian sumber daya manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Kedisiplinan yang dilakukan di SMK Tirta Kencana mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Pemberhentian di SMK Tirta Kencana pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat.

Mutu pendidikan di SMK Tirta Kencana memiliki 3 standar mutu yaitu standar pelayanan, standar nasional pendidikan, Quality Assurance (QA). Pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Dalam hambatan yang dihadapi di SMK Tirta Kencana yaitu dalam melaksanakan mainset sumber daya manusia bagaimana tentang mutu pendidikan dan bagaimana tenaga pendidik melayani orang lain. Yang jadi kendalanya di SMK Tirta Kencana dalam support sistem nya yang terus diperbaiki dan dibenahi..

### Ucapan Terima Kasih

Yayasan, Kepala SMK Tirta Kencana, dan semua pihak yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian artikel jurnal ini.

### Referensi

- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Hadis, Abdul dan Nurhayati. 2010. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia. Jahari, Jaja. dkk. (2013). *Manajemen Madrasah Teori Strategi dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2017). *Pengembangan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. dkk (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. Suyatno. 2013. *Sekolah Islam Terpadu; Filsafat, Ideologi dan Tren Baru Pendidikan Islam di Indonesia*. Vol II No. 2 Desember .
- Syah, Muhibbin. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Terry, George R. dkk. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.
- Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal (1).
- Zamroni. (2007). *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhamadiyah.