

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMPIT**

**Fitriyah Ekawati**

Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Imam Bukhari

Jl. Caringin RT.04 RW.12, Sayang Jatinangor Sumedang, Jawa Barat 45363

Email : [fhifivitriaeka@gmail.com](mailto:fhifivitriaeka@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk usaha meningkatkan kualitas dalam pengembangan suatu lembaga pendidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diperlukan sebuah mekanisme yang mampu mengatur dan mengoptimalkan berbagai komponen sumber daya manusia yang ada di sekolah, diantaranya tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui latar alaminya SMPIT, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan berdasar pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian, mutu pendidikan, hambatan yang dihadapi dan upaya. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif. Manajemen sumber daya manusia dari aspek; perencanaan berdasarkan skala kebutuhan, pengorganisasian melibatkan pengurus organisasi, pengarahan *job description* yang sudah ditentukan, pengendalian berbasis *Quality Assurance* (QA), Peningkatan tenaga pendidik melalui pelatihan-pelatihan. Mutu pendidikan memakai standar proses untuk mencapai standar kompetensi lulusan.

**Kata Kunci:** *Manajemen, Sumber, Daya, Manusia, Mutu, Pendidikan*

### **ABSTRACT**

*Human resource management is an 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. The purpose of this research is to know the natural background of SMPIT, the implementation of human resource management in improving the quality of education based on planning, organizing, directing, controlling, procuring, developing, compensating, integrating, maintaining, disciplining, dismissing, quality education, obstacles faced and effort. The study used descriptive qualitative methods. Management of human resources from aspects; planning is based on the scale of needs, organizing involves the management of the organization, directing job descriptions that have been determined, controlling*

*based on Quality Assurance (QA), increasing teaching staff through training. The quality of education uses process standards to achieve graduate competency standards.*

*Keywords: Management, Resources, Power, Human, Quality, Education*

## **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)

SMP Islam Terpadu Imam Bukhari Jatinangor terdapat bahwa sekolah tersebut merupakan lembaga sekolah swasta yang didirikan oleh Yayasan Mafaza Indonesia (YMI) dengan visi sekolah “Menjadi Lembaga pendidikan Islam pilihan untuk membentuk Generasi berkepribadian islami yang cinta ilmu dan mengamalkannya” serta misinya yaitu “Mengembangkan dan mengokohkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh siswa (*tanmiyah* dan *ta'zir*), Memperbaiki kerusakan aqidah, ibadah, adab, dan akhlaq, serta budaya yang disebabkan adanya penyimpangan yang terjadi di lingkungan (*tashih* dan *ta'dil*), Mengubah perilaku manusia yang cenderung mengikuti budaya yang salah menjadi manusia hanif/cenderung kepada kebenaran (*taghyir*), Meluruskan penyimpangan-penyimpangan dan nilai-nilai islam, nilai-nilai Al-quran dan Sunnah Rasul (*taqwim*).

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Terpadu Imam Bukhari 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 SMPIT Imam Bukhari.

## KAJIAN TEORI

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 pelaksananya 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 ditubuhkan 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.

#### a. Perencanaan

Menurut Mondy dan Noe (Suwatno, 2011:45) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses secara sistematis mengkaji keadaan 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 forecasting*) dan perencanaan program (*program planning*). Menurut French (Suwatno, 2011:48) perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang 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)

#### b. 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.

### c. 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).

### d. 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).

### e. 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).

### f. 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)

### g. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang terima 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)

h. 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).

i. 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).

j. 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).

k. 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 dalam Deni Koswara dan Cepi Triatna (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 kepada



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 “*masag*”.

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).

Salah satu strategi yang bisa dilakukan adalah dengan mengoptimalkan faktor-faktor yang mampu meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Veithzal Rivai dan Sylviana Murni (Jahari, 2013:99) upaya peningkatan mutu berkelanjutan harus menitikberatkan pada program-program seperti peningkatan kualifikasi guru, penataan evaluasi dan akreditasi. Dalam hal peningkatan mutu perencanaan dan penganggaran, selain melakukan penyempurnaan seperti standar evaluasi diri, juga meliputi evaluasi hasil pembelajaran, serta melakukan sosialisasi pentingnya evaluasi diri dalam peningkatan mutu kinerja lembaga pendidikan. Dalam kaitan Nasional sesuai Rencana Strategi (Renstra) untuk tahun 2005-2009 telah menetapkan tiga pilar kebijakan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan yaitu: (1) pemerataan dan perluasan akses; (2) peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing; (3) penguatan tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk itu, pendidikan nasional 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 (Undang-Undang No. 2- Tahun 2003).

Penetapan standar kompetensi dan standar mutu pendidikan nasional merupakan jaminan bagi laju pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas nasional. Di samping itu, merupakan acuan penyelenggaraan serta bentuk akuntabilitas sekolah dan pemerintah daerah kepada masyarakat, yang memberikan kebebasan kepada guru dan kepala sekolah untuk berkreasi sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Jika standar kompetensi, dan standar mutu pendidikan telah dikembangkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan pendidikan nasional, kemudian dituangkan dalam kurikulum, serta dituangkan oleh guru dan kepala sekolah profesional, maka pendidikan diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas mampu membawa Indonesia keluar dari krisis yang berkepanjangan, serta dapat mengikuti percepatan informasi dalam era globalisasi. (Mulyasa, 2017:23)

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 SMPIT Imam Bukhari, bagian SDM SMPIT Imam Bukhari. Pada teknik observasi partisipatif dengan mengumpulkan data dalam beberapa kegiatan yang bersangkutan dengan fokus penelitian baik kegiatan yang dilaksanakan di dalam lingkungan SMPIT Imam Bukhari maupun di luar lingkungan SMPIT Imam Bukhari. Dokumentasi berupa data yang diperlukan dalam penelitian. Sumber data ini didapat dari tata usaha, website SMPIT Imam Bukhari 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 PEMBAHASAN

SMPIT Imam Bukhari berada dibawah naungan yayasan Mafaza Indonesia. Ketua yayasan Mafaza Indonesia yaitu Dr. Sakir Sula. Yayasan tersebut membawahi SDIT Imam Bukhari dan SMPIT Imam Bukhari. SDIT Imam Bukhari didirikan pada tahun 1997, karena pengembangan potensi maka didirikanlah SMPIT Imam Bukhari pada tahun 2006. Pada tahun 2006 di SMPIT Imam Bukhari sudah mengeluarkan alumni kelas 3/9 yang sebelumnya dari SMPIT Ibnu Abbas yang berada di Cileunyi.

Berdirinya SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang ini dimulai dengan adanya perkumpulan/halaqoh dengan konsep Islam Terpadu karena melihat permasalahan yang terjadi pada saat itu, anak mereka yang merasa membutuhkan pendidikan yang memiliki konsep alternatif dirilislah Islam Terpadu yang awalnya membangun sekolah tingkat dasar SDIT Imam Bukhari dan dilanjutkan melalui keinginan orang tua/ masyarakat dengan adanya untuk membangun SMPIT Imam Bukhari.

Tujuan utama dalam konsep Islam Terpadu 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 2009 masih mendapatkan Akreditasi B, namun pada tahun 2014 sudah mendapatkan Akreditasi A.

SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang memiliki kualifikasi sekolah sebagai berikut:

- 1) Berilmu, Beramal dan Berakhlak Karimah
- 2) Kelas Putra dan Putri terpisah
- 3) Hafal 5-15 Juz Al-Qur'an
- 4) Munaqosah Hifzhil Qur'an
- 5) Hafal 100 Hadits Shohih
- 6) Menguasai Bahasa Arab Dasar
- 7) Sekses Ujian Nasional
- 8) Pengajian Ritun Orang Tua Siswa
- 9) Pembinaan Guru

Data-data berikut ini yang mengenai SMPIT Imam Bukhari Jatinangor:

- |   |  |
|---|--|
| a) Nama Sekolah                         | : SMPIT IMAM BUKHARI   |
| b) NPSN                                 | : 20251878   |
| c) Alamat (Jalan/Kec/Kab/Kota)          | : Jl. Caringin Rt 04/02 Desa Sayang<br>Kec. Jatinangor Kab. Sumedang |
| d) Nama Yayasan ( <i>Bagi Swasta</i> ): | MAFAZA INDONESIA   |
| e) Nama Kepala Sekolah                  | : SUMANTRI, M.PD   |
| f) Kategori Sekolah                     | : Swasta   |
| g) Tahun Beroperasi                     | : 2006/2007  |

- h) Kepemilikan Bangunan/Tanah:  
 (1) Luas Tanah/Status : 3500 m<sup>2</sup>/ Milik  
 (2) Luas Bangunan : 3000 m<sup>2</sup>/ Milik

### Visi Misi dan Tujuan SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang

#### 1) Visi

“Menjadi lembaga pendidikan Islam pilihan untuk membentuk generasi berkepribadian Islami yang cinta ilmu dan mengamalkannya”

#### 2) Misi

- a) Mengembangkan dan mengkokohkan potensi dan bakat yang dimiliki oleh siswa (*tanmiyah dan ta'zir*)
- b) Memperbaiki kerusakan aqidah, ibadah, adab dan akhlaq, serta budaya yang disebabkan adanya penyimpangan yang terjadi di lingkungan (*tashih dan ta'dil*)
- c) Mengubah perilaku manusia yang cenderung mengikuti budha yang salah menjadi manusia hanif/cenderung kepada kebenaran (*taghyir*)
- d) Meluruskan penyimpangan-penyimpangan dan nilai-nilai islam, nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah Rasul (*taqwim*)

#### 3) Tujuan

Sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi misi SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang tujuan-tujuan sekolah ingin dirumuskan melalui peningkatan bidang akademis, pembentukan sikap dasar siswa yang islami,

Dalam perencanaan sumber daya manusia (tenaga pendidik) di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang memiliki 12 kelas dan 41 orang tenaga guru, terpilih dan hanya menetapkan 12 guru tetap saja yaitu yang akan dijadikan sebagai wali kelas dari masing-masing kelas dan sisanya yaitu staf dan manajemen (kepala sekolah, kurukulum dan kesiswaan).

Perencanaan penseleksian 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu adanya wajib hafalan al-Qur'an atau tahfidz. Dalam penseleksian 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 4.7 Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang Sudah Tersertifikasi/Belum Tersertifikasi**

Jumlah Guru	Sudah Tersertifikasi	Belum Tersertifikasi
41	2	39

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 perekrutan guru yang baru.

Untuk keterlibatan dalam hal pengorganisasian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang perekrutannya 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 ditentukan untuk rekrutmen dilaksanakan, misalnya di bagian perencanaan ada tes tertulis, tes mengaji, tes pendidikan agama dan wawancara, itu yang sudah diarahkan dari direktur pendidikan.

SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 untuk 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 UPI, UIN, UPI Cibiru UPI Sumedang.

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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 *reword-reword* 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 rapot kemudian dikumpulkan ke sekolah baru wali kelas tersebut mendapatkan kompensasi.

Yang memberikan kompensasi yaitu dari Direktur Yayasan Mafaza Indonesia, jadi yang memberikan semua kompensasi-kompensasi semua guru dari yayasan.

Kompensasi untuk tenaga pendidik yang didapat pada setiap bulannya sekitaran Rp. 1.200.000, 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 Rp.450.000 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 SMPIT Imam Bukhari 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 SMPIT Imam Bukhari hanya dalam waktu cuti 1 tahun saja.

Selain itu ada *reword-reword* 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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.

Dalam mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Untuk kriteria keberhasilan mutu pendidikan memiliki standar pelayanan, standar nasional pendidikan, *Quality Assurance (QA)*, jadi ada 3 standar mutu di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang. Jadi kriteria keberhasilan mutu tujuannya adalah akreditasi berhubung akreditasi sudah mencapai nilai A, maka acuan *Quality Assurance (QA)* itu sudah tercapai, tetapi di SMPIT Imam Bukhari memiliki kriteria khusus untuk pencapaian tahfid, pencapaian UN, sebaran lulusan dan pencapaian peserta didik. Kemudian dalam keberhasilan yang jelas belum sampai dengan titik yang diinginkan masih banyak yang harus di perbaiki.

Peran tenaga pendidik sangat berpengaruh karena mutu salah satunya dilayani oleh pendidik, jika mutu pendidiknya berkualitas maka Standar Kelulusan (SKL) akan tercapai. Standar Kelulusan (SKL) itulah yang berkaitan dengan perkembangan mutu pendidikan yang berkualitas.

Dalam hambatan yang di hadapi SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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-struktur di bidang itu supaya terus dapat dibenahi, yang jelas sumber daya manusia *support sistem* itu kendala yang masih terus SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang perbaiki.

Untuk upaya peningkatan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang fokus pada 2 yaitu; *pertama*, pembenahan 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.

Di bagian pembahasan ini akan menjelaskan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang memiliki tenaga pendidik yang benar untuk tercapainya rencana yang sudah ditentukan.

Dari hasil penelitian mendukung teori dari Hasibuan, yang mana perencanaan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu melihat skala kebutuhan yang dibutuhkan, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi untuk pencapaian keberhasilan organisasi.

Pengorganisasian sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang diterapkan keikutsertaan dalam mengurus organisasi. Kemudian direncanakan untuk mengatur posisi-posisi dengan direktur pendidikan SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Pengorganisasian sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar jiwa pengorganisasi dapat tercapai dengan efisien.

Pada hasil penelitian mendukung teori Jahari bahwa sistem pengorganisasian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang telah berjalan dengan baik karna setiap awal tahun selalu mengkaji ulang struktur organisasi yg baru, sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan dewan guru.

Pengarahan merupakan istilah yang sering dikenal sebagai penggerakan atau pengawasan yang fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Pengarahan dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan, maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai.

Pengarahan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu dari *job description* yang sudah ditentukan untuk rekrutmen dilaksanakan. Pengarahan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang sudah membentuk guru atau tenaga pendidik yang berdasarkan atas pertimbangan arah atau sasaran, beban kerja dan uraian dari kerja masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun keterkaitan antara teori yang dikemukakan oleh Badrudin bahwa sistem pengarahannya yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu dengan cara *job description* yang mana pengarahannya tergantung pada kebutuhan yang ada, agar masing-masing guru siap untuk ditetapkan sesuai posisinya masing-masing.

Pengendalian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dilakukan dengan adanya proses penentuan dalam bagian *Quality Assurance (QA)* yang harus dicapai dengan melalui standar kualitas jaminan guru. *Controlling* dengan adanya rapat mingguan setiap hari Selasa di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang agar tidak terjadinya kontruksi, sehingga *controlling* sesuai dengan kondisi-kondisi yang dibutuhkan.

Dengan melihat pengendalian yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan oleh Badrudin sudah mendukung, karena di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang memakai penerapan *controlling* sehingga walaupun ada sesekali terdapat kendala dapat teratasi.

*Recruitment* (pengadaan), yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi dari perencanaan, pengumuman sampai dengan pengakatan dan penempatan. Pengadaan disini lebih luas maknanya, karena pengadaan dapat merupakan salah satu upaya dari pemanfaatan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Pengadaan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pengandaannya dilakukan dengan cara perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, misalnya ada kekosongan guru atau tidak pada tahun ini maka bagian sumber daya manusia yang akan memproses pengadaan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Hasil penelitian yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang mendukung teori Hasibuan dengan menerapkan *recruitment* tenaga pengajar yang kompeten, jika ada kekosongan guru maka dengan segera merekrut guru yang dibutuhkan.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam suatu organisasi perlu pengembangan sampai pada taraf tertentu sesuai dengan perkembangan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan kesinambungan.

Berdasarkan hasil dilapangan mendukung teori Hasibuan dalam hal proses pengembangan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari yaitu melalui pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program. Pelatihan di SMPIT Imam Bukhari adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pelatihan kerja menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9 adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Kompensasi di SMPIT Imam Bukhari yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, upah dan gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natural yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima tenaga pendidik yang bentuk upah bulanan atau upah mingguan dan juga upah setiap jam dalam bekerja. Sedangkan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) adalah pemberian bagian manfaat/keuntungan lainnya bagi tenaga pendidik di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, laporan akhir tahun ajaran dan lainnya. Kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi

yang luas, sebagai bagian keuntungan organisasi. Disamping contoh dalam variasi yang luas itu dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti dan lain sebagainya.

Teori yang dikemukakan Hasibuan dalam hal kompensasi terhadap pegawai sangat mendukung pada hasil penelitian yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari yang mana kompensasi yang diterapkan di SMPIT Imam Bukhari sudah terkontrol dengan baik yaitu dengan memiliki dua kriteria yaitu gaji tetap atau kompensasi langsung dan disamping itu mendapat uang tambahan dari keuntungan lainnya, juga terdapat pula pemberian jaminan kesehatan dan kesejahteraan.

Di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam pengintegrasian dalam hal kerjasama supaya dapat memenuhi kebutuhan untuk mencapai hasil yang baik bagi sekolah maupun terhadap tenaga pendidik dan memberikan kepuasan kepada semua pihak. Jadi tidak ada aturan-aturan sendiri dalam proses pengintegrasian yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Sedangkan dari hasil penelitian jika dihubungkan dengan teori yang dikemukakan Hasibuan sedikit mendukung karena pengintegrasian yang diterapkan di SMPIT Imam Bukhari dengan cara fleksibel dan loyal yang mana tidak ada aturan-aturan tertentu, namun kenyataannya keinginan tenaga pengajar tetap selalu diperhatikan oleh manajemen sekolah.

Pemeliharaan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pemeliharaan bagian sumber daya manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Jadi yang bertanggung jawab dalam proses pemeliharaan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu bagian direktur pendidikan/yayasan.

Agar pemeliharaan dapat berjalan dengan baik dan tercapainya tujuan proses pemeliharaan, yaitu di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pemeliharaan langsung di urus oleh direktur pendidikan.

Teori yang dikutip dari Hasibuan mendukung dalam hal pemeliharaan dan hasil penelitian di SMPIT Imam Bukhari yang bertanggung jawab sepenuhnya dalam pemeliharaan yaitu direktur pendidikan.

Kedisiplinan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Dengan adanya toleransi di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang maka dalam penilaian kinerja gurunya harus menaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan dalam penilaian kinerja yang sudah ditetapkan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu berkenaan dengan kinerjanya jika kurang bagus maka akan di pindahkan dari jabatannya. Jika kinerjanya baik maka akan di angkat dari jabatan sebelumnya. Kesiapan dalam sikap, tingkah laku dan perbuatan juga sudah diterapkan, dalam hal ini teori Hasibuan mengenai kedisiplinan mendukung karena sesuai dengan realita penerapan kedisiplinan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang.

Pemberhentian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat, pemberhentian secara terhormat yaitu dalam bentuk pemberhentiannya karena ada tenaga pendidik perilakunya kurang baik, maka akan diberhentikan secara tidak hormat. Sedangkan pemberhentian secara terhormat yaitu karena dalam

kinerja tenaga pendidiknya tidak sesuai dengan kualitas, terkadang langsung sadar akan kualitasnya yang kurang maka tenaga pendidik tersebut membuat pemberhentian sendiri.

Proses pemberhentian pensiunan pun pernah dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang, karena sudah ada batas usia yang sudah ditetapkan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang, untuk usia tenaga pendidik laki-laki batasnya 60 tahun, sedangkan tenaga pendidik wanita 55 tahun.

Mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu mutu yang baik memiliki standar. Oleh karena itu, secara standar nasional diberlakukan standar-standar mutu pendidikan, yang disebut Standar Nasional Pendidikan (SNP). Dalam pasal 1 ayat 1 PP No. 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas peraturan pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup SNP 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.

Mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang jika dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 32 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 1 mengemukakan bahwa standar isi adalah kriteria mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar proses adalah kriteria mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar tenaga pendidik dan kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental serta pendidikan dalam jabatan, standar sarana dan prasarana adalah kriteria mengenai ruang belajar, tempat berolahraga, perpustakaan, laboratorium, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Pengaruh mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam standar kompetensi kelulusan (SKL) yaitu sebagaimana dikaitkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013, Pasal 1 Ayat (5) adalah kualifikasi kemampuan kelulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kualitas kriteria dalam menentukan kelulusan peserta didik pada satuan pendidikan dan arah peningkatan kualitas pendidikan secara mendasar.

Hambatan yang dihadapi di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu dalam melaksanakan *mainset* sumber daya manusia bagaimana tentang mutu pendidikan dan bagaimana tenaga pendidik melayani orang lain. Yang jadi kendalanya di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor yang jelas dalam *support sistem* nya yang terus diperbaiki dan dibanahi.

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

Untuk solusi yang harus diperbaiki dalam menangani hambatan yaitu dalam menangani pembenahan sistem sumber daya manusia harus benar-

benar bisa mencapai standar pendidikan yang ada. 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu pendidikan tetap menjadi jalan utama dalam peningkatan sumber daya manusia, meskipun di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang 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 SMPIT Imam Bukhari 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 SMPIT Imam Bukhari 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pemeliharaan bagian sumber daya manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Kedisiplinan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Pemberhentian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat.

Mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor 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 SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu dalam melaksanakan *mainset* sumber daya manusia bagaimana tentang mutu pendidikan dan bagaimana tenaga pendidik melayani orang lain. Yang jadi kendalanya di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor dalam *support sistem* nya yang terus diperbaiki dan dibenahi.

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

Solusi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang yaitu pendidikan tetap menjadi jalan utama dalam peningkatan sumber daya manusia, meskipun di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang belum sepenuhnya real 100% tetapi tetap membangun generasi masa depan yang harus dipersiapkan sejak sekarang.

## 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.