

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GURU DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYAH AL-ISLAM KOTA BENGKULU

Suparto

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu
Email: suparto2016@gmail.com

ABSTRAK:

:Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia guru yang terfokus pada proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru dan hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran di MI Al-Islam Kota Bengkulu. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan yang difokuskan pada satu fenomena tertentu. Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dengan metode observasi terhadap 3 (tiga) orang guru ketika mengajar di kelas untuk mengetahui kualitas pembelajaran guru MI Al-Islam Kota Bengkulu, dan metode wawancara dengan Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Kurikulum MI Al-Islam Kota Bengkulu untuk mengetahui proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru yang telah dilaksanakan oleh MI Al-Islam Kota Bengkulu. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa MI Al-Islam Kota Bengkulu telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru dengan baik. Tetapi program pelatihan dan pengembangan tersebut tidak ada hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran di kelas. Hal ini dikarenakan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan para guru dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut tidak diterapkan pada proses pembelajaran dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana di kelas serta kurangnya media belajar untuk kegiatan pembelajaran.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, Guru, Program Pelatihan dan Pengembangan, Mutu Pendidikan.

ABSTRACT:

The purpose of this study is to determine the application of human resource management that is focused on the process of teacher training and development of human resources and teachers do with the quality of teachers in the learning process in MI Al-Islam Bengkulu City. This study is a qualitative research that aims to get the data exhaustive. This research is a field of research that is focused on one particular phenomenon. In this study the authors collected data by observation of the three (3) teachers when teaching in the classroom to determine the quality of teacher learning MI Al-Islam Bengkulu City, and the method of interviews with the Principals and Deputy Head of Curriculum MI Al-Islam Kota Bengkulu to know the process of training and human resource development of teachers that have been implemented by MI Al-Islam Bengkulu City. Results from this study is that the MI Al-Islam Bengkulu City has implemented training programs and the development of human resources with good teachers. But training and development program that has nothing to do with the quality of the teacher in the learning process in the classroom. This is because the knowledge and skills acquired by teachers from training and human resource development are not applied to the learning process because of the limited facilities and infrastructure in the classroom as well as the lack of media learning for learning activities.

Keywords: Human resource management, Teacher Training and Development Programs.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam

peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan.¹

Kebijakan-kebijakan pemerintah tersebut sangat penting adanya sebagai pedoman untuk melaksanakan segala kegiatan pendidikan di sekolah. Namun kebijakan pemerintah tersebut

¹ Nanang Fattah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000), h. 77.

tidak akan berguna apabila pihak sekolah tidak berbuat apa-apa dalam mengembangkan sekolahnya. Oleh karena itu, efektifitas manajemen SDM di sekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional. Mutu juga di tentukan bagaimana input, proses, output yang ada di madrasah tersebut.²

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari hasil wawancara awal dengan Yuni Kartini bahwa manajemen SDM guru di MI Al-Islam telah berjalan efektif.³ Tetapi masih terdapat permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh sekolah, diantaranya: *Pertama*, permasalahan yang sangat mengganggu dalam kegiatan belajar mengajar di MI Al-Islam adalah pada sarana dan prasarana yaitu sangat terbatasnya ruang kelas. Jumlah ruang kelas di MI Al-Islam hanya ada 7 (tujuh) lokal, sedangkan jumlah siswa seluruhnya ada 550 siswa dengan jumlah 29 orang guru. Jumlah siswa 550 orang tersebut terbagi dalam 16 rombel (rombongan belajar) dari kelas 1 sampai kelas 6. Dengan kondisi jumlah 16 rombel tersebut harus ditempatkan pada 7 lokal kelas mengakibatkan proses pembelajaran terpaksa dibagi menjadi 3 gelombang, yaitu ada kelas pagi, kelas siang, dan kelas sore, sehingga alokasi waktu belajar menjadi berkurang.

Sebagai Wakil Kepala Kurikulum di MI Al-Islam,

² Amiruddin Siahaan, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2006), h. 121.

³ Yuni Kartini, Wakil Kepala Kurikulum MI Al-Islam Kota Bengkulu (juga bertanggung jawab terhadap manajemen SDM guru), wawancara pada tanggal 10 Februari 2016.

Yuni Kartini sangat menyadari bahwa keterbatasan ruang kelas yang hanya ada 7 (tujuh) lokal tersebut menyebabkan proses pembelajaran harus berjalan pada waktu pagi, siang, dan sore hari, hal ini sangat berimbas kepada kondisi psikologis para guru dan tentu saja bagi para siswa yang masih tingkat Madrasah Ibtidaiyah dengan rentang usia antara 7-12 tahun. Para siswa dalam rentang usia tersebut tentu saja membutuhkan suasana belajar yang kondusif agar suasana belajar berjalan nyaman, aktif dan menyenangkan.

Begitu pun dengan kondisi para guru yang harus mengajar pada tiga gelombang waktu tersebut dimana kapasitas siswa setiap kelasnya terdiri dari 33 - 35 siswa yang diajar oleh satu orang guru. Hal ini tentu saja berimbas pada kualitas guru ketika mengajar di kelas, sehingga masih ada saja guru yang ketika mengajar tidak berpedoman pada RPP yang telah disusunnya karena faktor kondisi suasana kelas yang panas dan fisik yang telah kelelahan ketika mengajar pada siang dan sore hari. Sebagai contoh, masih ada guru ketika mengajar di kelas tanpa membuka pelajaran dengan apersepsi/pembuka terlebih dahulu tetapi memulai pelajaran dengan langsung ke inti materi pelajaran, hal ini juga disebabkan oleh karena keterbatasan alokasi waktu pembelajaran.

Kedua, masih adanya guru yang kurang disiplin dalam hal kehadiran. Absensi kehadiran guru di MI Al-Islam dalam sehari adasebanyak tiga kali yaitu pukul 07.15 WIB, 13.30 WIB, dan 17.00 WIB. Pembagian tugas mengajar guru oleh Kabag. Kurikulum dibagi menjadi tiga gelombang waktu yaitu jam belajar pagi, siang dan sore hari. Setiap harinya para guru mendapat dua shift waktu mengajar dari tiga gelombang waktu tersebut. Selama waktu dua shift itu para guru harus tetap berada di sekolah walaupun dalam sehari tidak padat jam mengajarnya. Akan tetapi masih ada saja guru yang sesuka hatinya datang untuk mengajar yaitu datang hanya ketika waktu ada jam mengajar saja.

Ketertarikan penulis pada penelitian ini yaitu dengan kondisi keterbatasan sarana/prasarana ruang kelas pada MI Al-Islam dan permasalahanyang telah penulis jelaskan di atas, penulis ingin mengetahui penerapan manajemen sumber daya manusia guru dalam peningkatan mutu pendidikan di MI Al-Islam Kota Bengkulu.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dalam penulisan tesis ini yang menjadi rumusan masalah adalah bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia gurudan hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajarandi MI Al-Islam Kota Bengkulu?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian dalam tesis ini sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan penerapan manajemen sumber daya manusiaguru yang terfokus pada proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia gurudi MI Al-Islam Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui kualitas guru dalam proses pembelajaran di MI Al-Islam Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihandan Pengembangan SDM

Pelatihan diadakan sehubungan dengan sebab-sebab atau keadaan tertentu yang dialami suatu organisasi. Pelatihan dapat terlaksana disebabkan karena adanya: perubahan staf, perubahan teknologi, perubahan pekerjaan, perubahan peraturan hukum, perkembangan ekonomi, pola baru pekerjaan, tekanan pasar, kebijakan sosial, aspirasi pegawai, variasi kinerja, dan kesamaan dalam kesempatan.⁴

Pelatihan SDM berdasarkan tempat pelaksanaannya dapat dilaksanakan pada dua tempat, yaitu:

- 1) *On the job training* atau pelatihan di tempat kerja. Metode utama pelatihan di tempat kerja antara lain adalah:
 - Demonstrasi. Dalam demonstrasi dilakukan pemberian materi dengan cara praktek dan contoh-contoh langsung yang dilakukan oleh pemateri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pemberian materi pelatihan melalui contoh dan praktek dalam demonstrasi memungkinkan terjadinya peningkatan skill karyawan.
 - Praktek langsung. Metode ini terutama dilakukan pada latihan yang bersifat

manajerial dan pekerjaan-pekerjaan yang memerlukan profesionalitas.

- Metode mengerjakan sendiri, dengan metode ini maka karyawan akan mendapatkan materi pelatihan melakukan beberapa kesalahan yang dilakukannya semasa pelatihan, dengan tujuan utama karyawan mampu melakukan proses adaptasi lebih cepat terhadap pekerjaan yang dilakukannya maupun lingkungan kerjanya. Metode ini banyak digunakan di instansi pemerintah atau pekerjaan-pekerjaan lain yang bersifat administratif.
 - Rotasi kerja. Metode pelatihan ini dilakukan untuk meningkatkan wawasan karyawan akan pekerjaan-pekerjaan pada setiap divisi pekerjaan di tempat kerjanya, dan sekaligus mengurangi kejenuhan karyawan terhadap rutinitas kerja yang monoton.
- 2) *Off the job training* atau pelatihan di luar tempat kerja.

Beberapa metode dalam pelatihan di luar tempat kerja antara lain:

- *Role play* atau permainan peran. Jenis pelatihan ini menampilkan simulasi oleh para peserta pelatihan dengan memerankan pelaku-pelaku yang ada dalam pekerjaan di perusahaannya.
- Diskusi kelompok. Jenis pelatihan ini berusaha memberikan materi-materi melalui kegiatan diskusi, dimana peserta pelatihan terlibat dan berkontribusi aktif dalam proses pelatihan.
- Pusat pengembangan. Pelatihan dengan memanfaatkan adanya pusat pengembangan berarti karyawan mengikuti program-program pelatihan yang sebelumnya telah disusun dan diadakan oleh pusat-pusat pengembangan tersebut bekerjasama dengan instansi atau perusahaan yang membutuhkan pelatihan.
- Ceramah. Ceramah merupakan metode pelatihan dimana pemberian materi bersifat searah oleh pemberi materi kepada karyawan. Dialog dalam metode ceramah dapat dikatakan hampir tidak diperlukan.

Selain metode-metode pelatihan tersebut, juga ada metode pelatihan karyawan di luar tempat

⁴ Ayon Triyono, *Paradigma Baru: Manajemen*, h. 76.

kerja (*off the job training*) lainnya, misalnya studi kasus, permainan bisnis, pelatihan di tempat terbuka, dinamika grup, dan belajar melalui tindakan.

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang pegawai/karyawan tidak mungkin statis tetapi harus dinamis serta senantiasa berusaha untuk dapat ditingkatkan prestasi/hasil kerjanya, karier serta jabatannya. Untuk itulah kegiatan pengembangan pegawai akan terjadi baik di lingkungan pegawai negeri maupun swasta. Meskipun seorang pegawai telah memiliki bekal pengetahuan serta keterampilan sebagai "*preservice training*" namun demi efektivitas dan efisiensi serta peningkatan produktivitas kerjanya maka kemampuan serta keterampilannya perlu terus dikembangkan dan ditingkatkan melalui "*in service training*".⁵

Program *in service training* dapat melingkupi berbagai kegiatan seperti: mengadakan aplikasi kursus, ceramah-ceramah, workshop, seminar-seminar, mempelajari kurikulum, survei masyarakat, demonstrasi-demonstrasi mengajar menurut metode-metode baru, *fieldtrip*, kunjungan-kunjungan kesekolah-sekolah di luar daerah, dan persiapan-persiapan khusus untuk tugas-tugas baru. Jadi *in service training* ialah segala kegiatan yang diberikan dan diterima oleh para petugas pendidikan (pengawas, kepala sekolah, pemilik sekolah, guru dan sebagainya) yang bertujuan untuk menambah dan mempertinggi mutu pengetahuan, kecakapan dan pengalaman guru-guru dalam menjalankan tugas kewajibannya.

Ada tiga aspek penting yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam mengembangkan tenaga di sekolah, yaitu:

a. Peningkatan profesionalisme

Peningkatan kemampuan guru dan staf administrasi dapat dilakukan melalui:

- 1) Mengikutsertakan guru/staf pada pelatihan yang sesuai. Jika perlu sekolah mengadakan pelatihan di tempat (*in house training*) dengan mengundang pelatih dari luar. Guru/staf yang selesai mengikuti pelatihan harus menularkan pengetahuannya kepada

guru/staf yang lain.

- 2) Sekolah perlu menyediakan buku atau referensi yang memadai bagi guru/staf.
- 3) Mendorong dan memfasilitasi guru/staf untuk melakukan tutorial sebaya, misalnya melalui kegiatan MGMP untuk guru mata pelajaran dan MGBK untuk guru Bimbingan Konseling. Kepala sekolah juga perlu mendorong pertemuan berkala antar guru mata pelajaran sejenis di sekolah.

b. Pembinaan karier

Untuk pembinaan karier guru dan staf administrasi kepala sekolah harus membantu mendorong dan memfasilitasi agar mereka dapat meningkatkan kariernya. Beberapa langkah perlu dilakukan kepala sekolah yaitu:

- 1) Mengaitkan prestasi guru dan staf dengan peningkatan jabatan, baik struktural maupun fungsional.
- 2) Mengingat jabatan fungsional guru terkait erat dengan peningkatan penilaian angka kredit (PAK) kepala sekolah harus membantu agar PAK berjalan lancar.
- 3) Jika sekolah sendiri tidak ada formasi jabatan struktural yang kosong, kepala sekolah perlu membantu guru dan staf administrasi yang berprestasi untuk dipromosikan ke sekolah lain atau ke tingkat lebih tinggi.

c. Supervisi (pengawasan)

Pengawasan (supervisi) adalah proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan instruksi dan ketentuan yang telah ditetapkan (Pedoman Pengawasan Depdikbud 1995).

Pengawasan yaitu membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat. Pengawasan dari dalam yaitu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja sebagai akibat dari konsekuensi jabatannya, misalnya kepala sekolah mengawasi guru-guru.

Dengan demikian pengawasan dimaksudkan bukan merupakan kegiatan mencari kesalahan personil sekolah dalam bekerja untuk dijatuhkan

⁵ Nur Hamiyah & Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen*, h. 73.

sanksi atau hukuman sebagai perwujudan pengawasan yang bersifat kuratif, akan tetapi pengawasan yang dimaksudkan di sini adalah pengawasan yang difokuskan pada usaha mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan dengan memberi bimbingan, petunjuk dan pengarahan sebelum kesalahan itu bertambah berat dan sulit diperbaiki.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *field research*, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dan penelitian yang obyeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa yang terjadi pada suatu kelompok masyarakat. Penelitian ini menggunakan desain penelitian studi kasus (*case study*), dalam arti penelitian difokuskan pada satu fenomena saja yang dipilih dan kemudian dipahami dan dianalisa secara mendalam.⁶Kasus/fenomena dalam penelitian ini yaitu implementasi manajemen SDM guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Al-Islam Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Program pelatihan dan pengembangan SDM guru di MI Al-Islam Kota Bengkulu yang telah dilaksanakan, yaitu: membaca buku, mencari informasi dengan membaca koran dan majalah, mengikuti kursus komputer dan bahasa Inggris, secara berkala mengadakan seminar dan workshop untuk mempelajari kurikulum, mempelajari demonstrasi mengajar menurut metode-metode baru, melakukan persiapan-persiapan khusus untuk menjalani tugas-tugas baru yang diberikan Kemenag dan Kemendiknas Kota atau Provinsi Bengkulu, melakukan persiapan penyelenggaraan kurikulum baru (K13), dan mengikuti seminar yang diadakan di luar madrasah seperti dari Kemenag maupun Kemendiknas Kota atau Provinsi Bengkulu, juga seminar dari madrasah/sekolah lain, serta mengikuti ceramah-ceramah agama yang diselenggarakan di luar madrasah, seperti Kemenag Kota atau Provinsi Bengkulu, juga ceramah agama dari madrasah/sekolah lain. Sedangkan rapat kerja dewan guru dengan

Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah Kurikulum selalu diadakan rutin setiap 3 (tiga) bulan sekali untuk membahas program-program madrasah yang akan dilaksanakan, juga membahas permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi oleh madrasah.

Selanjutnya, tugas yang telah dilaksanakan Kepala Madrasah untuk mengembangkan SDM guru MI Al-Islam, yaitu: mengadakan pelatihan di madrasah dengan mengundang pelatih dari luar, mengarahkan guru yang selesai mengikuti pelatihan untuk membagikan pengetahuannya kepada guru yang lain, menyediakan buku-buku atau referensi yang memadai bagi guru, serta mendorong pertemuan berkala antara guru mata pelajaran sejenis di madrasah. Kepala Madrasah juga selalu bekerjasama dengan supervisor untuk membina SDM guru MI Al-Islam, yaitu: mengadakan rapat dewan guru dengan supervisor untuk mengevaluasi program-program madrasah, mengadakan konseling kelompok guru mata pelajaran, mengadakan penataan/penyegaran terhadap program-program yang sudah dievaluasi, mengadakan orientasi bagi guru baru, mengadakan kunjungan kelas bersama supervisor untuk mengevaluasi kualitas mengajar guru serta memfasilitasi pembicaraan antara supervisor dengan guru kelas yang sedang dievaluasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menilai bahwa MI Al-Islam Kota Bengkulu telah melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM guru dengan baik. Akan tetapi program pelatihan dan pengembangan tersebut tidak ada hubungannya dengan kualitas guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil observasi, bahwa kualitas mengajar guru MI Al-Islam dinilai kurang baik pada saat menerapkan strategi pembelajaran. Strategi pembelajaran yang digunakan guru kurang mampu merangsang dan mendorong siswa aktif mengalami dan melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, guru kurang mampu mendorong dan melibatkan siswa untuk bekerja sama dengan siswa lainnya, guru kurang mampu mendorong siswa untuk mengeksplorasi dan memperluas pemahaman siswa, guru kurang mampu menggunakan sumber belajar yang sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan, guru

⁶ Nana Saodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Rosdakarya, 2005), h. 99.

kurang mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, dan guru dinilai kurang menguasai dan tidak dapat mendemonstrasikan kompetensi yang seharusnya dikuasai siswa melalui contoh-contoh atau permodelan.

Sedangkan dalam melakukan penilaian pembelajaran guru MI Al-Islam juga dinilai kurang memberi kesempatan pada siswa untuk melakukan penilaian diri sendiridan/atau penilaian antarteman.Sedangkan dalam menutup

hubungkan isi pembelajaran dengan isu-isu dan teknologi yang berkembang di masyarakat, guru tidak memberikan tugas kepada siswa untuk

pemantapan terhadap perolehan belajar siswa.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Wakil Kepala Bidang Kurikulum, penulis menilai bahwa pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh para guru MI Al-Islam dari program-program pelatihan dan pengembangan SDM guru yang telah dilaksanakan oleh pihak

sarana dan prasarana di kelas serta kurangnya media belajar untuk kegiatan belajar. Menurut Wakil Kepala Bidang Kurikulum, strategi-strategi pembelajaran yang sudah dipelajari selama program

bisa memberikan dan menyediakan sarana, prasarana, dan media belajar untuk para guru dan siswa dikarenakan terbatasnya anggaran yang dimiliki madrasah. Menurut Kepala Madrasah, MI Al-Islam merupakan madrasah swasta yang berdiri sendiri tanpa memungut biaya dari para siswa. MI Al-Islam hanya mengelola dana BOS (Bantuan Operasional Siswa) dari pemerintah untuk seluruh operasional madrasah. Karena keterbatasan dana tersebut, pihak madrasah

media belajar untuk menunjang kualitas proses pembelajaran di madrasah.

Penulis melakukan observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah MI Al-Islam Kota Bengkulu berkaitan dengan mutu pendidikan dan kualitas madrasah secara keseluruhan, dengan

hasil penelitian yang tercantum dalam tabel di bawah ini⁷:

Tabel 4.12
Mutu Pendidikan di MI Al-Islam Kota Bengkulu

No	INDIKATOR	SKOR				
		1	2	3	4	5
1.	Akses					
	<i>Hubungan dengan pelanggan (siswa dan orang tua siswa)</i>					
	• Hubungan awal yang jelas dengan pelanggan(siswa dan orang tua siswa)				✓	
	• Penerimaan yang baik dari madrasah				✓	
	• Respon telepon yang cepat dari madrasah				✓	
	• Petunjuk dan panduan yang siap-sedia dari madrasah			✓		
	• Tanda-tanda papan peraturan dan pengumuman yang jelas yang ditempel di seluruh area madrasah				✓	
2.	Layanan bagi pelanggan (siswa dan orang tua siswa)					
	<i>Petunjuk dan bimbingan</i>					
	• Layanan informasi dan bimbingan yang siap-sedia				✓	
	• Bimbingan masuk yang tepat bagi calon pelajar				✓	
	• Konseling pelajar yang mudah didapat			✓		
	<i>Sumber daya dalam proses belajar</i>					
	• Perpustakaan yang memadai			✓		
	• Fasilitas komputer yang baik			✓		
	<i>Fasilitas umum</i>					
	• Fasilitas kantin yang siap dan baik			✓		
	• Fasilitas olahraga yang memadai			✓		
3.	Kepemimpinan					
	<i>Kepala Madrasah</i>					
	• Kepala madrasah memiliki dan menyebarluaskan visi madrasah yang jelas				✓	
	• Kepala madrasah menjalankan tugasnya				✓	
	• Kepala madrasah mengenal para staf				✓	
	• Kepala madrasah mengenal para pelajar				✓	
	• Kepala madrasah menjalankan kepemimpinan yang baik				✓	

⁷ Amsiah, Kepala MI Al-Islam Kota Bengkulu, wawancara pada tanggal 11 Mei 2016.



	• Kepala madrasah menempatkan mutu sebagai prioritas					✓
	<i>Nilai-nilai</i>					
	• Misi madrasah yang jelas dan bisa dipahami					✓
	• Kebijakan yang memberikan kesempatan yang sama kepada staf, guru, dan pelajar					✓
	• Staf, guru, dan pelajar memahami etos madrasah					✓
	• Komitmen yang kuat terhadap kebutuhan madrasah					✓
4.	Lingkungan dan sumber daya fisik					
	<i>Bangunan, ruang kelas, dan ruang lokakarya</i>					
	• Bersih dan atraktif					✓
	• Didesain sesuai dengan tujuan madrasah					✓
	membantu proses belajar-mengajar					
	<i>Lingkungan belajar yang mendukung</i>					
	bagi pelajar					
	terencana dan terorganisir dengan baik					
	<i>Kesehatan dan keselamatan</i>					
	• Pelajar terjaga dari segala bentuk kecelakaan					✓
	• Kebijakan kesehatan dan keselamatan yang diawasi dengan baik					✓
5.	Pembelajaran efektif					
	<i>Ketepatan metode pembelajaran</i>					
	• Strategi pembelajaran dan tujuan					✓
	baik dan menarik					
	• Strategi pembelajaran dan pengajaran yang sesuai dengan respon pelajar					✓
	• Pembelajaran yang bersifat fokus pada pelajar					✓
	• Pelajar ikut bertanggungjawab sendiri					✓
	diraih para pelajar					
	<i>Ketepatan portofolio pembelajaran</i>					
	dan modern					
	• Respon yang cepat terhadap pengembangan program baru					✓
	• Penyampaian program dengan baik terhadap orang tua murid					✓

	6. Pelajar					
	<i>Kepentingan pelajar</i>					
	• Tanda-tanda papan peraturan dan pengumuman yang jelas yang ditempel di seluruh area madrasah					✓
	• Toilet yang bersih dan baik					✓
	• Staf sangat komunikatif dengan para pelajar					✓
	• Sama sekali tidak ada kendala yang dibuat-buat					✓
	• Layanan yang baik untuk siswa					✓
	• Transportasi yang baik yang disediakan madrasah					✓
	• Fasilitas rekreasi dan olahraga yang tersedia					✓
	<i>Kepuasan pelajar</i>					
	• Kegembiraan dan kepuasan pelajar dibuktikan melalui					✓
	• Pelajar merasa bangga terhadap tugas mereka					✓
	• Pelajar selalu mendapat					✓
	• Pandangan pelajar selalu					✓
	7. Staf dan guru					
	<i>Sikap dan motivasi</i>					
	• Berkomitmen dan berpengetahuan					✓
	• Berfokus pada pelajar					✓
	• Bertanggungjawab terhadap mutu					✓
	• Merasa bangga terhadap kerja mereka					✓
	• Selalu merasa senang					✓
	<i>Tim kerja</i>					
	• Berkomitmen terhadap tim dan					✓
	• Terlatih dalam keterampilan					✓
	• Memiliki kemampuan kerja tim yang kuat					✓
	mendukung peningkatan mutu					
	praktek-praktek kerja yang baik					
	• Berkonsultasi tentang kebijakan					✓
	<i>Pengembangan staf</i>					
	• Institusi berkomitmen terhadap					✓
	• Pengembangan staf bersikap					✓
	menegaskan kebutuhan institusi					
	mendapatkan sumberdaya yang cukup					

	• Pengembangan staf merupakan bagian dari prioritas institusi				✓	
	• Pengembangan staf mencakup semua staf dan guru				✓	
	<i>Fasilitas staf</i>					
	• Ruang kerja yang baik				✓	
	• Peralatan dan fasilitas yang tepat dan memadai				✓	
	• Kesempatan untuk melakukan diskusi dan debat professional				✓	
8.	Relasi eksternal					
	<i>Pemasaran</i>					
	• Strategi pemasaran yang logis untuk mencari siswa baru				✓	
	• Mencari pandangan positif para pelanggan (siswa dan orang tua siswa)				✓	
	<i>Komunitas</i>					
	• Hubungan baik dengan komunitas yang relevan (madrasah lain)				✓	
	• Hubungan kuat dengan partner pendidikan (Kemenag dan Kemendiknas)				✓	
9.	Keorganisasian					
	<i>Perencanaan strategis</i>					
	• Institusi memiliki tujuan dan cita-cita yang luas				✓	
	• Staf di semua level menyadari arah institusi				✓	
	• Institusi memiliki perencanaan strategi yang tertulis				✓	
	• Perencanaan mengidentifikasi cara staf agar dapat memberikan kontribusi kesuksesan				✓	
	<i>Kultur organisasi</i>					
	• Struktur yang sederhana dan ramping				✓	
	• Perubahan adalah bagian dari kultur/budaya madrasah				✓	
	• Komitmen yang kuat untuk melakukan evaluasi dan tinjauan ulang terhadap berbagai kebijakan dan program madrasah				✓	
10.	Standar-standar					
	<i>Standar keras</i>					
	• Hasil ujian yang memuaskan dan kesuksesan pelajar				✓	
	• Tingkat kemajuan yang tinggi				✓	
	• Penggunaan sumberdaya-sumberdaya secara efektif				✓	
	• Kontrol dana yang efektif				✓	
	<i>Standar lunak</i>					
	• Suasana yang menyenangkan				✓	
	• Kesejahteraan pelajar merupakan sebuah prioritas				✓	

	• Lingkungan yang bersahabat				✓	
	• Komitmen terhadap para pelajar dengan semua keahlian ¹				✓	

Skor 1 = sangat jelek
 Skor 2 = jelek
 Skor 3 = sedang/kurang
 Skor 4 = baik
 Skor 5 = sangat baik

Berdasarkan data di atas, bahwa mutu pendidikandi MI Al-Islam Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antara pihak madrasah dengan siswa dan orang tua siswa dinilai baik. Pemberian pelayanan yang baik dimulai dari pertama kali siswa mendaftar sekolah, respon telepon yang cepat dari madrasah, menyediakan petunjuk, pengumuman, dan panduan yang jelas untuk siswa dan orang tua siswa. Serta layanan yang baik bagi siswa dalam memberikan bimbingan atau konseling dan informasi.
2. Penyediaan sarana dan prasarana seperti fasilitas perpustakaan, fasilitas kantin, gedung dan fasilitas olahraga, ruang dan fasilitas fasilitas keamanan dinilai kurang baik karena keterbatasan sarana dan prasarana yang ada. Sehingga lingkungan di madrasah dinilai kurang kondusif dan efektif untuk proses pembelajaran yang berimbas kepada tidak diketahuinya atau tidak terdatanya tingkat kepuasan belajar siswa.
3. KepemimpinanKepala Madrasah MI Al-Islam dinilai cukup baik dalam menjalankan tugas-tugasnya, dalam memimpin bawahannya, dalam mengenal staf dan para siswa, dalam menjalankan visi dan misi madrasah, dan berkomitmen menjaga mutu madrasah. berjalan dengan efektif.
5. Pengembangan kinerja staf di MI Al-Islam dinilai cukup baik, akan tetapi tidak berimbas pada kualitas kinerja staf dan guru dikarenakan keterbatasan fasilitas untuk staf dan guru yang disediakan pihak madrasah. dengan pihak luar, seperti dengan madrasah

dan sekolah yang lain, serta dengan pihak berwenang yakni pihak Kemenag dan Kemendiknas Bengkulu.

7. Kultur organisasi dan kultur budaya kerja di MI Al-Islam dinilai cukup baik, staf dan guru memiliki komitmen untuk kemajuan siswa, hal ini dibuktikan dengan prestasi siswa MI Al-Islam yang cukup baik pada ujian tingkat nasional, serta MI Al-Islam memiliki cukup banyak prestasi dalam ajang perlombaan di luar madrasah.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka penulis membuat kesimpulan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia guru di MI Al-Islam Kota Bengkulu, khususnya pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru telah dilaksanakan dengan baik oleh MI Al-Islam Kota Bengkulu. Akan tetapi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia gurutersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas guru dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil pengamatan, penulis menyimpulkan bahwa kualitas mengajar guru MI Al-Islam Kota Bengkulu dinilai kurang baik pada saat menerapkan strategi pembelajaran. Pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan oleh para guru MI Al-Islam dari program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru yang telah dilaksanakan oleh pihak madrasah, tidak diterapkan pada proses pembelajaran di kelas dikarenakan terbatasnya sarana dan prasarana di kelas serta kurangnya media belajar untuk kegiatan pembelajaran. Strategi-strategi pembelajaran yang sudah dipelajari selama program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru, dalam penerapannya memerlukan sarana dan media belajar yang memadai sehingga proses pembelajaran dapat berjalan maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh kurikulum. Akan tetapi, pihak madrasah belum bisa memberikan dan menyediakan sarana, prasarana, dan media belajar untuk para guru dan siswa dikarenakan masih terbatasnya anggaran yang dimiliki madrasah.

MI Al-Islam Kota Bengkulu merupakan

madrasah swasta yang berdiri sendiri tanpa meminta dan pendidikan dari para siswa. MI Al-Islam Kota Bengkulu hanya mengelola dana BOS (Bantuan Operasional Siswa) dari pemerintah untuk seluruh operasional madrasah. Karena keterbatasan dana tersebut, pihak madrasah belum bisa menyediakan sarana, prasarana, dan media belajar untuk menunjang kualitas proses pembelajaran di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur, *Dasar-dasar Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016.
- AKSI, *Peran Strategis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Sumedang: Alqaprint Jatinangor, 2006.
- Ali, Muhammad, *Guru dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algasindo, 2000.
- Arcaro, Jerome S., *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, & Yuliana, Lia, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2009.
- Arifin, Muzayyin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Azharudin, *Efektivitas Pelaksanaan Supervisi PAI di MTs Guppi Kota Pagar Alam*, Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2015.
- Bafadal, Ibrahim, *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Bawafi, Husni, *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA Negeri 2 Sragen)*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2010.
- Bush, Tony, & Coleman, Marianne, *Manajemen Strategis: Kepemimpinan Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, 2006.
- Danim, Sudarwan, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II pasal 3.
- Fattah, Nanang, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hamalik, Oemar, *Kurikulum dan Pembelajaran*,

- Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Hamim, Nur, dkk, *Bahan Ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru PAIS untuk SMP*, Surabaya: IAIN Press, 2010.
- Hamiyah, Nur, & Jauhar, Mohammad, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015.
- Handayani, *Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 1994.
- Imron, Ali, dkk, *Manajemen Pendidikan*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2003.
- Khaeruddin & Junaedi, Mahfud, *KTSP: Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, Yogyakarta: Pilar Media, 2007.
- Mahmudi, *Manajemen Kerja serta Sektor Publik*, Jakarta: Gramedia, 2005.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Marno & Supriyatno, Triyo, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditama, 2008.
- Moleung, Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya, 2010.
- Muenir, *Manajemen Umum Indonesia*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Mulyasa, E., *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008.
- Mujib, Abdul, & Mudzakkir, Jusuf, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008.
- Nasution, S., *Didaktik Asas-asas Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Saefullah, Kurniawan, dkk, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sallies, Edward, *Total Quality Management In Education: Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: Ircisod, 2007.
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran: Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Grup, 2006.
- Scheerens, Jaap, *Peningkatan Mutu Sekolah*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 2003.
- Siahaan, Amiruddin, dkk, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Jakarta: Quantum Teaching, 2006.
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukmadinata, Nana Saodih, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya, 2005.
- Surya, Muhammad, *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Pustaka Bani Quraisy, 2003.
- Suryosubroto, B., *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- Tjiptono, Fandy, & Diana, Anastasia, *TQM: Total Quality Management*, Yogyakarta: ANDI, 2000.
- Triyono, Ayon, *Paradigma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Suka Buku, 2012.
- Umaedi, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah/ Madrasah*, Jakarta: Pusat Kajian Manajemen Mutu Pendidikan, 2004.
- Usman, Mohammad Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

