

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DI SMA AR RAHMAH PUTRI ISLAMIC BOARDING SCHOOL MALANG

1) Sumarno¹, 2) Elizar²

1) Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Mumtaz, Karimun

2) Program Pasca Sarjana Pendidikan Agama Islam, Institut AN-Nur Lampung,
Lampung

* Email: elmuhdan@gmail.com, elizmdn@gmail.com

ABSTRAK

Pendidikan berperan penting melahirkan manusia yang profesional dan kompeten yang mampu menjawab tantangan zaman. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral mewujudkan tujuan pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan visi dan misinya yang hendak dicapai yang dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis pelaksanaan kegiatan organisasi/lembaga.

Kata Kunci : sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Kualitas lembaga pendidikan dipengaruhi banyak unsur diantaranya siswa, kurikulum, lingkungan, guru dan fasilitas sarana pendidikan proses belajar mengajar. Faktor-faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam proses belajar mengajar guna mencapai tujuan. Guru adalah orang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diberdayakan oleh lembaga pendidikan negeri maupun swasta yang tugas utamanya adalah untuk mendidik.

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pengertian pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai faktor penentu dalam menunjang tugas utama ini, maka pengembangan sumber daya manusia guru mutlak harus dilaksanakan.

Modal SDM adalah nilai keseluruhan sumber daya manusia yang merupakan sesuatu yang unik dalam organisasi. Nilai keseluruhan tersebut melibatkan semua pekerja termasuk kemampuan/keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan hingga berhasil. Teori *Human Capital* diperkenalkan Theodore W.Schultz tahun 1961 menyatakan sebagaimana mesin dan teknologi, manusia juga merupakan suatu bentuk modal. Teori

Human capital menekankan pada pendidikan, pengetahuan, kesehatan, dan keterampilan manusia.

Pelaksana pendidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang harus mendapat perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen lainnya, karena merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Hal ini dapat terjadi karena mengingat kelengkapan media pembelajaran, sarana dan prasarana yang lengkap, kebutuhan dana yang mencukupi, tidak menjamin kesuksesan pendidikan dapat diraih, kecuali dengan bantuan sumber daya manusia yang berkompeten.

Menurut Tilaar, kualitas pendidikan di negara berkembang dapat dilihat dari: *Pertama*, prioritas masih aspek kuantitas, demikian itu akibat dari permintaan kebijakan undang-undang atau bahkan politik. *Kedua*, pendidikan hanyalah buat kaum elit, demikian itu nampak pada prioritas yang diberikan kepada pendidikan kaum lemah yang lebih sedikit daripada kebutuhan pendidikan yang berkualitas bagi orang elit. Artinya kualitas tidak optimal dan pendidikan yang tidak merata menjadikan negara berkembang berada pada posisi yang tertinggal. Implikasinya adalah jumlah peserta didik yang banyak dengan proses pendidikan yang tidak optimal menjadikan kualitas pendidikan rendah, sehingga melahirkan kualitas sumber daya manusia menjadi rendah.

Dessler menyatakan untuk mencapai tujuannya dalam pengembangan sumber daya manusia, harus melalui syarat melakukan perencanaan SDM, *rekrutmen* SDM, seleksi SDM dan induksi SDM dengan ketentuan SDM tersebut mampu memberikan akses dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karir sesuai dengan penilaian motivasi, penilaian karya dan adanya penghargaan kompetensi sesuai dengan tingkat kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman serta hubungan yang baik dengan komponen dalam organisasi.

Investasi SDM seharusnya dilakukan sejak proses rekrutmen hingga persiapan pensiun. Investasi ini menjamin terwujudnya pemenuhan hak azasi manusia, meningkatnya kualitas, mempunyai keunggulan kompetitif yang tinggi, pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, terwujudnya masyarakat sejahtera, dan menjamin kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara. Tujuan tersebut dapat dicapai memerlukan dukungan SDM yang memiliki kompetensi untuk berkiprah pada jaman yang sesuai dengan kondisi yang dicita-citakan masyarakat, yaitu masyarakat yang adil makmur serta sejahtera.

Pentingnya SDM dalam organisasi pada prinsipnya untuk mengembangkan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Dominggus (2005:8) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam meningkatkan eksistensi manusia yang ada dalam suatu organisasi, mengembangkan aktivitas kerja dalam pencapaian kinerja yang baik, menghidupkan fungsi-fungsi manajemen dan memperbaiki struktur keorganisasian serta meningkatkan hubungan internal dan eksternal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan *grand tour* SMA Ar Rahmah Putri Islamic Boarding School Malang merupakan sekolah terakreditasi “A” dengan menerapkan program pembelajaran bilingual dalam proses KBM serta komunikasi harian di sekolah maupun di asrama.

Adapun dari aspek peserta didiknya telah menjuarai berbagai macam lomba baik tingkat lokal, nasional, maupun internasional dan juga melakukan pertukaran pelajar dan guru ke berbagai negara. Keberhasilan tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor dan dukungan. Diantara faktor dan dukungan yang sangat berperan adalah unsur sumber daya manusianya yaitu guru, pengasuh beserta tenaga kependidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Dilakukan dengan menempuh langkah-langkah: menghimpun informasi atau pengumpulan data klasifikasi, melakukan analisis data, interpretasi data, serta membuat kesimpulan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat gambaran tentang sesuatu keadaan secara obyektif dalam suatu deskripsi situasi. Dalam penelitian ini peneliti bertindak sebagai instrumen utama yaitu sebagai pelaksana, pengamat, sekaligus sebagai pengumpul data.

Penelitian ini dilakukan di SMA Ar Rahmah Islamic Boarding School Malang yang terletak di Jalan Jambu, Semanding, Sumbersekar, Kec. Dau, Kabupaten Malang, Jawa Timur 65151. Penelitian ini dilakukan periode November–Desember 2021. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan memperoleh data secara langsung, mengamati, dan mencatat kejadian atau peristiwa melalui observasi, wawancara serta dokumentasi dan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal, dan website.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua pengertian yakni manajemen dan sumber daya manusia. Istilah manajemen berasal dari bahasa Inggris yakni “*management*” yang memiliki arti ketatalaksanaan, tata pimpinan dan pengelolaan. Sedangkan secara istilah manajemen memiliki banyak pengertian, diantaranya:

- George R. Terry dalam buku dengan judul “*Principles of Management*” adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”.
 - Harold Koontz & O’ Donnel dalam bukunya yang berjudul “*Principles of Management*” mengemukakan, manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain.
 - Menurut Stoner, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usahapara anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan
- Sedangkan menurut Hadari Nawawi, pengertian Sumber Daya Manusia, yaitu:
- a. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
 - b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
 - c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai

modal (non material/non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli memiliki definisi sebagai berikut:

- Dessler (2010: 2) MSDM adalah kebijakan dari praktik yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.
- Flippo (1992:9) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.
- Hasibuan (2003 : 10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan.
- Kasmir (2016:6), MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan uraian di atas, MSDM adalah proses pendayagunaan SDM melalui fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, *rekrutmen* dan seleksi, pengembangan SDM, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja, sehingga mampu memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusahaan, lembaga, maupun instansi.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan diantaranya;

- Menurut Cushway (Sutrisno, 2009:6), tujuan MSDM meliputi:
 - a.
 - f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi; Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
- Menurut Sedarmayanti (2017:9) tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

Memberi pertimbangan manajemen membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi masalah perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;

b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;

c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;

d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer ini mencapai tujuannya;

e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.

2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.

6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

3. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara garis besar, fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan dalam dua dimensi, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operatif. Adapun fungsi manajerial terdiri dari :

Dimensi manajerial sekurang-kurangnya ada empat fungsi esensial, yaitu sebagai berikut.

1. Perencanaan (planning), yaitu langkah awal yang dilakukan dalam proses manajemen sumber daya manusia dengan menyusun rancangan sekitar kebutuhan SDM organisasi.
2. Staffing, yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interaksi antarpekerjaan, antarpersonil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing.
3. Penggerakkan (directing), yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi.
4. Pembinaan (supervising) dimaksudkan untuk menjaga moral kerja dan komitmen personil terhadap organisasi, sehingga mereka memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi.
5. Pengendalian (controlling) diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan.

Adapun dimensi operatif mencakup enam fungsi dasar diantaranya sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan (procurement) dimaksudkan untuk memperoleh sejumlah orang dengan kualifikasi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi.
2. Fungsi pengembangan (development) merupakan upaya untuk memperbaiki kapasitas produktif manusia agar lebih kompetitif dan unggul.
3. Fungsi kompensasi (compensation) bertujuan untuk menetapkan sistem remunerasi yang tepat sesuai kontribusi masing-masing personil terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi.
4. Fungsi integrasi (integration) dimaksudkan untuk membangkitkan kesadaran personil bahwa mereka merupakan bagian penting dalam organisasi secara keseluruhan, sehingga perlu diciptakan komitmen dan rasa memiliki yang tinggi.
5. Fungsi perawatan (maintenace) berkaitan dengan upaya untuk memelihara dan mempertahankan personil yang produktif, agar mereka tetap setia terhadap organisasi.
6. Fungsi pemutusan hubungan kerja (separation) atau disebut juga penghentian (termination) merupakan salah satu program dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan penetapan berakhirnya masa bakti personil bagi organisasinya.

4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human ResourcesPlanning*)

Menurut Veitzal Rivai perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam suatu lembaga guna lebih menjamin bahwa dalam lembaga tersedia SDM yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula.

Manajer lembaga pendidikan harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga dan menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Dalam

melakukan perencanaannya, manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian yang dibutuhkan, tingkat pendidikan yang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya. Oleh karena itu, perencanaan harus didasarkan pada tiga dimensi waktu, yaitu masa lampau, masa sekarang, dan masa mendatang.

Langkah pertama dalam proses perencanaan SDM adalah analisis kebutuhan yang menurut Werther and Davis *“Needs assessments diagnoses current problems and future challenges to be met through training and development”* (analisis kebutuhan yaitu suatu proses mendiagnosa masalah-masalah yang terjadi pada saat ini dan tantangan masa depan yang akan diantisipasi melalui pelatihan dan pengembangan). Atau dengan kata lain prinsip pertama yang harus dipenuhi adalah mengetahui apa yang dibutuhkan.

b) Penyediaan Sumber Daya Manusia (*Personnel Procurement*)

Islam memperbolehkan seseorang atau institusi untuk merekrut kemudian mengontrak tenaga kerja atau sumber daya manusia, agar mereka bekerja untuk orang atau institusi tersebut. Sinn mengungkapkan, calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan dan kelayakan. Sinn menambahkan, prosesi pemilihan calon pegawai yang dilakukan institusi dewasa ini merupakan pengembangan dan penyempurnaan prinsip-prinsip seleksi di awal perkembangan Islam. Calon pegawai diseleksi pengetahuan dan kemampuan teknisnya sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaannya.

c) Pembinaan dan Pengembangan SDM (*Training and Development*)

Pegawai yang dimiliki lembaga pendidikan Islam, harus diberi wahana untuk proses pembinaan dan pengembangan agar memberikan kontribusi bagi lembaga. Oleh karena itu, Islam mendorong untuk melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) terhadap para pegawai dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis pegawai dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya

Menurut Yusanto, SDM yang profesional adalah SDM yang *kafa'ah* (memiliki keahlian), amanah (terpercaya), serta *himmatul amal* (memiliki etos kerja yang tinggi). Untuk menciptakan SDM yang profesional tersebut, diperlukan pembinaan yang bertumpu pada tiga aspek, yaitu:

- a) *Syakhshiyyah Islamiyyah* atau kepribadian Islamnya
- b) *Skill* atau keahlian dan keterampilannya
- c) Kepemimpinan dan kerjasamanya dalam tim.
- d) Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Sadili Samsudin, penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap penampilan kerja SDM dalam suatu institusi. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka SDM dalam lembaga tersebut melakukan pekerjaan dengan baik. Begitu pula sebaliknya, bila pelaksanaan pekerjaan menunjukkan hasil di bawah uraian pekerjaan, berarti pelaksanaan tersebut kurang baik.

- e) Kompensasi

Werther & Davis dalam Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima SDM sebagai tukaran atas kontribusinya kepada lembaga. Penentuan upah para pegawai sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya, telah dijelaskan dalam hadis Nabi SAW. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat memulai pekerjaan, dan memberikan rasa ketenangan.

Pada dasarnya, langkah ini merupakan upaya memelihara pegawai agar sejalan dengan perencanaan strategis suatu lembaga. Lembaga biasanya melakukan beberapa program untuk tetap memastikan tenaga kerjanya senantiasa sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan lembaga. Di antara program tersebut adalah promosi, demosi, transfer ataupun separasi.

Promosi adalah proses pemindahan tenaga kerja ke posisi yang lebih tinggi secara struktural dalam suatu lembaga, dengan kata lain “naik pangkat”. Yang menjadi kebalikan dari promosi adalah demosi, yaitu penurunan tenaga kerja ke bagian kerja yang lebih rendah karena adanya penurunan kualitas SDM dalam pekerjaannya. Sedangkan transfer merupakan upaya untuk memindahkan tenaga kerja ke bagian lain. Dan separasi adalah upaya lembaga untuk melakukan pemindahan lingkungan kerja tertentu dari tenaga kerjake lingkungan yang lain.

5. Usaha-usaha Peningkatan kualitas SDM di Lembaga Pendidikan

Tilaar mengungkapkan strategi untuk peningkatan kualitas guru adalah:

- a. Profesi guru harus memiliki status yang sama dengan profesi yang lain yang selalu membutuhkan pengembangan. Guru profesional harus memenuhi syarat berikut: memiliki program pendidikan yang jelas, kuat dan aktif dalam program pendidikan secara umum, unggul, cerdas dan antusias untuk membantu peserta didik.
- b. Pendidik profesional harus mendapatkan sumber yang cukup.
- c. Profesionalisme guru harus diimbangi peningkatan kinerja.. Kinerja suatu organisasi ditentukan sumber daya manusia di dalamnya. Apabila sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya semakin baik. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

Berdasarkan pendekatan sifat usaha peningkatan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan dengan dua jalan, yaitu *top-down*, dari atasan kepada bawahan berupa pelatihan dan pengembangan atau biasa disebut pembinaan sumber daya manusia. Dan *bottom-up*, yaitu pengembangan sumber daya manusia melalui pemberdayaan, yaitu mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Sejarah pendirian

SMA Ar Rahmah Putri Islamic Boarding School Malang merupakan institusi pendidikan Islam yang berada di naungan Yayasan Pendidikan Islam Ar Rahmah Putri Malang. SMA Ar Rohmah Putri IBS Malang menerapkan pendidikan berbasis pesantren khusus putri yang memadukan aspek intelektual, aspek life skill, dan aspek mental spiritual.

Berdasar www.arrohmah.co.id, SMA Ar Rohmah Putri IBS Malang memiliki setidaknya 8 program unggulan yakni pertama program tahfidzul Qur`an yang mana siswa sesuai potensi memiliki target hafalan sesuai dengan kelas yang dipilih yakni 3 juz, 5 juz, 10 juz, 20 juz, dan 30 juz. Kedua, program internasional adalah program sertifikasi pendidikan internasional Cambridge, ketiga program bilingual yakni program matrikulasi pembelajaran dan penerapan bahasa Arab dan Inggris baik di sekolah maupun di asrama. Keempat, pembelajaran abad 21 yakni pembelajaran yang berorientasi pada penguasaan tiga kategori kompetensi yakni learning skill, literacy skill, dan life skill. Kelima yakni program dirosah Islamiyah berupa ta`lim kitab kuning meliputi materi ulumul qur`an, hadits, fiqh, aqidah, tarikh, akhlaq dengan system marhalah. Keenam, yakni program kemandirian dan kepemimpinan berupa belajar hidup mandiri dengan kultur pesantren, berlatih berorganisasi, manajemen waktu, amar ma`ruf, dan tanggungjawab. Ketujuh, adab dan akhlaq implementasi langsung ajaran islam dalam kehidupan keseharian. Kedelapan, yakni program sukses masuk universitas dalam dan luar negeri dengan membekali berbagai kompetensi dalam menghadapi kompetisi global termasuk bersaing dalam seleksi masuk universitas favorit baik dalam maupun luar negeri.

b. Sarana dan Pra Sarana

- Masjid yang mampu menampung 500 jama`ah khusus untu guru putra serta para tamu
- Mushola yang mampu menampung santri sampai 2000
- Gedung sekolah yang representatif dan modern
- Asrama dengan lima asrama utama yang terdiri 124 kamar yang berisi 10 – 12 siswa
- Dapur dan ruang makan dilengkapi unit pengolahan air yang dapat langsung diminum
- Kantin dan minimarket yang dilengkapi dengan berbagai kebutuhan yang diperlukan siswa
- Kolam renang yang tertutup dan aman serta nyaman untuk muslimah
- Lapangan dan taman untuk kegiatan lapangan serta belajar out door
- Gazebo untuk tempat bersantai
- Perpustakaan dengan koleksi ribuan serta e-library

c. Data SDM

Berdasarkan data untuk SDM di SMA Ar Rohmah Putri IBS Malang sebagai berikut;

No	Uraian	Jumlah	Prosentase
1	SMA sederajat	3	4
2	S-1	57	78
3	S-2	13	18
	Total	73	100

d. Manajemen SDM di SMA Ar Rohmah Putri IBS

Kualitas lembaga pendidikan dapat dilihat dari bagaimana sumber daya manusia dikelola dengan baik. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik dan tepat akan menghasilkan input-output-outcome yang berkualitas. Adapun manajemen SDM yang telah diterapkan diantaranya:

1. Perencanaan SDM (*Human Resources Planning*)

Perencanaan SDM adalah proses yang berkaitan dengan kebutuhan SDM meliputi penyediaan tenaga baru maupun pendayagunaan yang ada. Perencanaan adalah awal proses dari manajemen, dengan perencanaan tepat, maka hasilnya juga akan baik. Dari wawancara peneliti dengan Kepala SMA Ar Rohmah Putri IBS, untuk perencanaan guru/pengasuh atau tenaga kependidikan tahun mendatang berdasarkan evaluasi yang dilakukan menjelang berakhirnya tahun pelajaran oleh tim yang terdiri unsur sekolah dan kepengasuhan kemudian kebutuhan serta kompetensi yang dibutuhkan diajukan ke yayasan. Proses selanjutnya yayasan membentuk panitia rekrutmen yang ditetapkan dengan SK Ketua Yayasan. Panitia rekrutmen terdiri dari unsur-unsur perwakilan unit. Setelah diterbitkan SK, tim membuat workplan beserta jadwal berisi informasi pembukaan rekrutmen, persyaratan, pelaksanaan, pengumuman hasil serta tindaklanjutnya.

Berdasarkan wawancara di atas, perencanaan SDM yang dilakukan oleh sekolah SMA Ar Rohmah Putri IBS telah berjalan dengan baik serta transparan. Hal ini dapat dibuktikan proses yang dilaksanakan samapai dengan ketersediaan guru/pengasuh atau tenaga kependidikan yang berkualitas dari yang bergelar Sarjana sampai bergelar Magister.

2. Penyediaan SDM (*Personnel Procurement*) melalui Rekrutmen dan Seleksi SDM

Tahap kedua yang dilakukan manajemen SDM yaitu penyediaan SDM melalui tahapan yakni:

a. Rekrutmen

Rekrutmen dilaksanakan berdasarkan workplan yang memuat informasi pembukaan lowongan, persyaratan atau kriteria yang ditentukan. Berdasarkan wawancara bahwasanya media yang digunakan berkaitan dengan informasi

lowongan memanfaatkan media social yang ada. Selain itu juga memanfaatkan jaringan pesantren dan alumni yang ada. Rata-rata perbandingan yang melamar pekerjaan dengan tenaga yang dibutuhkan 1: 15-20 orang.

b. Seleksi

Setelah lamaran masuk maka proses selanjutnya adalah seleksi. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan gambaran sebagai berikut;

“ Berkas pelamar kemudian dipilih yang memenuhi kriteria persyaratan untuk kelas bilingual dan kelas internasional berkaitan dengan keaktifan bahasa asing sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dilaksanakan seleksi. Proses seleksi melalui beberapa jenis tes yakni tes tertulis, tes microteaching, tes baca/hafalan Al Qur`an, tes psikologi, serta tes wawancara. Dari hasil tes tersebut kemudian dibuat penilaian dan pemeringkatan. Kemudian pada waktu yang telah ditentukan baru diumumkan hasil tes yang diterima selain melalui secretariat yayasan dan sekolah juga melalui media social.”

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa penyediaan SDM yang dilakukan oleh pihak sekolah sudah berjalan dengan baik, hal ini bisa dibuktikan dengan proses rekrutmen dan proses seleksi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

3. Pelatihan dan Pengembangan SDM (*Training and Development*)

Tahap ketiga dalam manajemen SDM yaitu pembinaan dan pengembangan SDM. Adapun gambaran proses pelatihan berdasar wawancara sebagai berikut;

“ setelah diterima, guru/pengasuh atau tenaga kependidikan menjalani proses pelatihan/magang yang biasanya dipandu oleh pendamping yang biasanya guru/pengasuh senior. Proses pelatihan ini biasanya berupa orientasi pekerjaan seperti tugas, pokok, dan fungsi. Juga orientasi terhadap lingkungan pekerjaan, pengenalan aturan-aturan, membangun motivasi kerja dan sebagainya. Setelah menjalani proses pelatihan/magang kurang lebih tiga bulan dilakukan evaluasi apakah yang bersangkutan dapat dilanjutkan diterima atau diputus kontraknya. Bisa juga diberikan waktu tambahan tiga bulan lagi kemudian dievaluasi dengan keputusan diterima atau diberhentikan.

Adapun program pengembangan lebih ditujukan kepada guru/pengasuh lama. Adapun beberapa program pengembangan yang pernah dilaksanakan antara lain:

a) Mengadakan workshop

Pengembangan SDM yang dilakukan sekolah terhadap tenaga pendidik maupun pengasuh di SMA Ar Rohmah Putri IBS ini dengan melaksanakan workshop. Kegiatan ini dilakukan secara rutin setiap tahunnya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang hendak dicapai. Kegiatan workshop yang pernah dilakukan diantaranya:

- Workshop Pengembangan RPP 4c (abad 21)

Kegiatan ini diselenggarakan dalam rangkaian kegiatan sekolah bertaraf Internasional yang difasilitasi tim pengembang kurikulum tingkat nasional. Kegiatan ini merupakan pelatihan kurikulum K 13 dengan pembelajaran abad 21 yaitu 4 C (*critical thinking and problem solving, creativity and innovation, communication, and collaboration*). Kegiatan

ini diawali dengan pengembangan RPP sesuai dengan aturan baru dari kementerian pendidikan termasuk keterampilan mengajar abad 21. Guru dipandu dengan narasumber mengidentifikasi RPP untuk mengetahui kekurangannya. Dengan dilaksanakannya kegiatan ini diharapkan para guru dapat menelaah kembali RPP yang telah dibuat dan disempurnakan dengan bimbingan dari pemateri kegiatan.

-Workshop E-Learning

Workshop untuk guru ini diadakan dengan tujuan agar pembelajaran lebih menarik serta mempermudah siswa dalam belajar. Selain itu bertujuan agar guru lebih profesional dalam proses belajar mengajar

b) Mengadakan Dauroh

-Dauroh Nasional Murabbi Asrama

Daurah ini ditujukan untuk para pengasuh asrama. Daurah ini biasanya rutin dilaksanakan dalam jaringan Pesantren Hidayatullah seluruh Indonesia secara bergiliran. Tujuan daurah murabbi adalah untuk meningkatkan kualitas para pengasuh dalam menangani santriwati ketika berada di asrama. Menurut Widi Rahayu, penanaman akhlaq serta pembentukan karakter santri program boarding kuncinya terletak pada pendidikan santri ketika di asrama.

- Dauroh Bahasa Arab

Dauroh bertujuan pegawai mampu meningkatkan kualitas diri serta penggunaan bahasa sehari-hari sehingga dapat berperan dalam materi kelas maupun interaksi ketika berada di asrama.

c) Mengadakan seminar

Diantara wujud pelatihan dan pengembangan adalah mengikutsertakan SDM dalam berbagai kegiatan seminar yang dilaksanakan pihak internal yayasan maupun sekolah maupun Dinas Pendidikan dan pihak independen. Baik yang dilaksanakan level lokal, nasional, bahkan internasional.

d) Pembinaan Ruhani

Selain materi pelatihan dan pengembangan SDM berkaitan dengan kompetensi, hal yang tidak kalah penting adalah pembinaan ruhani sebagai landasan utama melaksanakan tugas. Berdasarkan wawancara didapatkan asil sebagai berikut;

“ pembinaan ruhani pegawai secara rutin dilaksanakan sepekan minimal dua kali. Adapun materi yang diberikan berupa training bina aqidah, materi halaqah ula, materi halaqah wustha, tahsin dan tahfiz al Qur`an. Pembinaan ini biasanya dilakukan dengan model halaqah dimana dalam satu halaqah ada yang memimpin yang biasanya diampu oleh guru senior atau Ustadz dari yayasan.

Berdasarkan penjelasan disimpulkan program pelatihan dan pengembangan SDM sudah disusun agenda rutin berkaitan workshop, dauroh, seminar, dan pembinaan mental spiritual pegawai.

4. Penilaian Kerja

Penilaian kinerja merupakan sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja. Sasaran yang dituju dalam penilaian ini adalah kecakapan, kemampuan guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang

dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Berdasar hasil wawancara diperoleh gambaran sebagai berikut:

“Setiap guru atau pengasuh memiliki lembar muhasabah harian berisi kegiatan harian guru/pengasuh yang tiap pekan dikumpulkan kepada penanggungjawab. Lembar ini menjadi bahan penilaian supervisi selain bahan supervisi lainnya seperti adminitrasi guru/pengasuh, supervisi berkaitan manajemen kelas dan pengajaran. Supervisi dilaksanakan minimal sekali dalam satu semester. Setelah dilaksanakan penilaian kerja dari sekolah, maka guru/pengasuh yang dinilai kurang memenuhi standar diberikan pembinaan yang disesuaikan dengan kebutuhan guru tersebut. Punishment yang diberikan berupa teguran, pemanggilan, bahkan juga dikenakan pemotongan gaji sebagai punishment yang diakibatkan karena keterlambatan atau tidak masuk tanpa ada keterangan. Sedangkan guru/pengasuh dengan nilai di atas standar kerja yang ditetapkan pihak sekolah akan diberikan reward dari pihak sekolah misalnya pemberian insentif tambahan atau bahkan pendidikan lanjutan seperti saya diberikan beasiswa S-2 oleh yayasan.

Berdasarkan wawancara di atas, disimpulkan bahwa penilaian kinerja dilakukan dengan mempertimbangkan standar kinerja yang dibuat dan memberikan reward terhadap guru/pengasuh berprestasi dan punishment terhadap guru/pengasuh yang di bawah standar kinerja.

5. Pengembangan Karir

Tindaklanjut dari penilaian kinerja secara umum berdasarkan wawancara diperoleh gambaran sebagai berikut:

“Untuk pengembangan karir sudah ada ketentuannya dalam Aturan Kepegawaian yayasan. Ada tiga hal pokok yakni promosi yaitu pengembangan karir karena memiliki dedikasi, prestasi serta kompetensi yang memenuhi syarat seperti ini biasanya dipromosikan untuk naik pangkat menduduki jabatan yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Kemudian ada mutasi, yakni perpindahan tugas bisa dilevel yang sama maupun karena pegawai tersebut dimutasikan karena unit amal usaha memerlukan karena sesuai dengan dengan kebutuhan dan keahliannya. Dan yang terakhir demosi yakni kebalikan dari promosi, demosi berarti penurunan jabatan atau bahkan dikarenakan pegawai yang bersangkutan memiliki kinerja yang rendah atau karena melakukan pelanggaran. Namun untuk demosi tergolong kecil bahkan cenderung tidak ada.

Berdasarkan penjelasan wawancara di atas berkaitan dengan pengembangan karir SDM telah berjalan dengan baik. Adapun wujudnya berupa promosi, mutasi dan demosi.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan yang didapatkan guru/pengasuh atau tenaga kependidikan yang telah memberikan kontribusi dalam proses pendidikan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang SDM Yayasan Hidayatullah Malang tentang kompensasi dapat diperoleh gambaran sebagai berikut;

“ Kompensasi yang diterima oleh pegawai berupa gaji yang besarnya biasanya bergantung golongan dan lama waktunya pegawai tersebut bergabung. Selain itu pegawai juga menerima beberapa tunjangan yang sifatnya rutin bersamaan dengan gaji seperti tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja dan tunjangan perumahan. Selain itu ada tunjangan yang sifatnya insidental seperti tunjangan kelahiran, tunjangan pernikahan, tunjangan sakit, tunjangan pendidikan anak, tunjangan transportasi untuk pejabat tertentu, tunjangan kematian keluarga, dan tunjangan hari raya.

Selain kompensasi di atas guru/pengasuh dan tenaga kependidikan juga memperoleh insentif dari suatu kegiatan misalnya kepanitiaan ujian dan juga insentif jika menjadi pembimbing yang mana siswa bimbingannya meraih prestasi yang besarnya tergantung prestasi yang diraih apakah tingkat kota, propinsi, nasional, maupun internasional.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pihak sekolah sudah berjalan dengan baik sehingga dalam menjalankan proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik karena pegawai merasa nyaman dan cukup dengan yang diterima.

7. Keselamatan dan Kesehatan Pegawai

Berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan pegawai kita dapatkan informasi sebagaimana gambaran hasil wawancara berikut;

“Pegawai mendapatkan semacam jaminan keselamatan dan kesehatan berupa asuransi yang dikelola yayasan. Jadi kalau ada yang sakit tinggal dikumpulkan bukti pembayaran kemudian diserahkan untuk diganti pembayarannya termasuk dalam komplek disediakan klinik kesehatan jadi guru/pengasuh dan tenaga kependidikan dapat memanfaatkan fasilitas klinik tersebut. Berkaitan dengan keselamatan di lingkungan sekolah/pondok ada sekuriti yang bertugas dua puluh empat jam serta di banyak tempat terpasang CCTV sehingga aktivitas terpantau termasuk juga sarana dan pra sarana dibuat sedemikian rupa yang sesuai dengan standar keselamatan”

Dari hasil wawancara disimpulkan berkaitan dengan kesehatan para pegawai memiliki asuransi kesehatan yang dikelola yayasan, sedangkan untuk keselamatan dengan menyediakan tenaga keamanan dan pemasangan CCTV dan konstruksi bangunan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

8. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja berarti putusnya perjanjian antara pihak yayasan dan pegawai secara resmi sejak dikeluarkannya surat pemutusan kerja dari pihak yayasan. Pemutusan hubungan kerja di SMA Ar Rohmah Putri IBS dapat digambarkan berdasarkan wawancara sebagai berikut;

“ Pemutusan hubungan kerja terjadi disebabkan karena pegawai yang bersangkutan berdasarkan penilaian tidak memenuhi standar walaupun sudah diberikan pembinaan, kemudian juga karena pegawai yang bersangkutan mengajukan pengunduran diri dikarenakan beberapa sebab misal karena faktor keluarga, dan yang paling banyak karena pegawai di SMA Ar Rohmah Putri IBS mayoritas perempuan adalah dikarenakan

mengikuti suami pindah setelah menikah. Faktor lain yakni pindah tugas maksudnya karena mempunyai jaringan pesantren yang tersebar di seluruh Indonesia terkadang pegawai kita ada yang dipindahtugaskan ke tempat lain. Adapun untuk pemutusan hubungan kerja dikarenakan perbuatan yang melanggar hukum atau norma agama dan sosial, alhamdulillah selama ini belum pernah terjadi. Khusus berkaitan dengan hak pegawai semacam kompensasi ada perhitungan dari yayasan sekiranya dalam proses pemutusan hubungan kerja tersebut pegawai yang bersangkutan memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku.”

Dari hasil wawancara di atas, disimpulkan bahwa pemutusan yang terjadi di SMA Ar Rohmah Putri IBS terjadi karena beberapa sebab yakni karena diputus kontraknya, karena mengundurkan diri, karena mengikuti suami, dan karena pindah tugas. Adapun diberhentikan tidak hormat karena masalah hukum ataupun pelanggaran norma yang lain tidak ada.

e. Usaha Peningkatan Kualitas Guru/Pengasuh di SMA Ar Rohmah Putri IBS

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan maupun kelompok. Permasalahan ini dapat terselesaikan apabila sumber daya manusia mampu menampilkan hasil kerja produktif dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan atau kualitas lembaga pendidikan.

Beberapa usaha yang dilakukan oleh pihak sekolah atau yayasan dalam meningkatkan kualitas guru/pengasuh diantaranya dengan:

1. Melaksanakan dan melibatkan pegawai dalam berbagai pelatihan

Upaya meningkatkan kualitas guru yaitu memberikan kesempatan kepada guru/pengasuh mengikuti berbagai pelatihan dari pihak sekolah maupun pihak luar sesuai dengan keahliannya. Berbagai pelatihan yang telah dilakukan sebagaimana yang telah dijelaskan pada point pelatihan dan pengembangan SDM di atas. Berbagai kegiatan pelatihan ini rutin dilakukan pihak sekolah/yayasan karena sadar akan pentingnya mengupgrade pengetahuan dan keterampilan seorang guru/pengasuh sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan serta perkembangan saat ini.

2. Beasiswa Studi Lanjut

Guru/pengasuh adalah salah satu profesi yang berperan melaksanakan proses pendidikan secara profesional baik di dalam lingkup sekolah maupun asrama. Guru/pengasuh adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru sebagai faktor penentu dalam menunjang tugas utama ini, maka pengembangan sumber daya manusia mutlak harus dilaksanakan.

Guru/pengasuh sebagai pelaku proses pendidikan harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas diri serta melakukan upaya-upaya pengembangan diri agar pengetahuan dan wawasan yang dikuasai guru semakin bertambah. Berdasarkan data sekolah bahwa terdapat 73 guru, 13 guru berkualifikasi pendidikan Strata Dua (S2), dan 57 guru berkualifikasi Strata Satu (S1) dan 3 orang tenaga kependidikan jenjang SMA..

Ada beberapa orang guru/pengasuh yang diberi beasiswa melanjutkan program Strata Dua serta 3 orang lanjut ke sarjana strata 1. Program beasiswa studi lanjut diberikan secara rutin dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Selain guru di atas terdapat dua orang Syaikh yang didatangkan dari Yaman untuk menangani program tahfidz Al Qur'an.

3. Melibatkan guru dalam berbagai perlombaan

Upaya lain untuk meningkatkan kualitas guru/pengasuh adalah dengan memotivasi untuk berprestasi. Cara yang dilakukan diantaranya dengan melibatkan guru dalam berbagai perlombaan. Hal ini bertujuan selain untuk menumbuhkan motivasi berprestasi dan aktualisasi diri sekaligus sebagai tantangan bagi guru untuk senantiasa mengukur diri sehingga dengan hal tersebut diharapkan dapat memacu guru dalam meningkatkan kualitas diri.

Guru/pengasuh dilibatkan secara aktif dalam berbagai perlombaan kompetensi guru semisal guru prestasi, lomba kompetensi guru pengampu bidang pelajaran dan sebagainya. Termasuk memberikan kepercayaan guru/pengasuh menjadi pendamping siswa/santri dalam mengikuti berbagai perlombaan. Guru/pengasuh pendamping ditugaskan untuk memberikan latihan, bimbingan, persiapan dan segala hal yang diperlukan siswa/santri dalam pra lomba, proses perlombaan dan hasil yang dicapai. Bagi guru/pengasuh yang berhasil mengantarkan siswa/santri binaanya akan diberikan reward yang besarnya ditentukan jenjang prestasinya apakah tingkat kota/kabupaten, propinsi, nasional, atau tingkat internasional.

4. Studi banding/Kunjungan

Cara lain yang dilakukan pihak sekolah/yayasan dalam meningkatkan kualitas SDM dengan melakukan studi banding atau kunjungan baik ke institusi dalam negeri maupun luar negeri. Berdasarkan hasil wawancara dapat digambarkan sebagai berikut:

“ Sebelum pandemi melanda kita rutin setiap tahun mengadakan kunjungan dengan membawa guru/pengasuh sekaligus siswa ke universitas unggulan di sekitaran Kota Malang maupun universitas unggulan dalam negeri. Bahkan beberapa kali kita juga mengadakan kunjungan ke universitas luar negeri. Tujuan studi banding ini diantaranya menumbuhkan motivasi kepada guru/pengasuh agar senantiasa meningkatkan diri untuk mengantarkan anak didik meraih kesuksesan, selain itu juga menumbuhkan semangat kebersamaan dan refreshing sejenak kepada guru/pengasuh. ”

Berdasarkan dokumentasi studi banding yang dilaksanakan keluar negeri antaranya;

- 19 Oktober 2019 kunjungan ke Sogang University Seoul Korea Selatan
- 18 Oktober 2019 kunjungan ke Seoul National University Korea Selatan
- 17 Oktober 2019 kunjungan ke Universitas Istambul Turki
- 5 September 2019 kunjungan ke Pesona Mahsa University Malaysia
- 5 September 2019 kunjungan ke Universitas Sains Islam Malaysia
- 5 September 2019 kunjungan ke Internaional Islamic University of Malaysia
- 4 September 22019 kunjungan ke Singapore University of Social Sains

Sedangkan universitas dalam negeri yang pernah dikunjungi Universitas Brawijaya, Universitas Negeri Malang, Politeknik Negeri Malang, Universitas Diponegoro Semarang, UPN Veteran Yogyakarta dan berbagai Universitas lainnya. Selain melakukan

kunjungan , SMA Ar Rohmah Putri IBS juga banyak mendapatkan kunjungan untuk studi banding dari institusi lain misalnya: SMAN 48 Jakarta, Mahsa University Malaysia, IAIN Kudus, Ponpes Miftahul Huda Boyolali, SMAIT Plus Bina Bangsa sejahtera Bogor, Pesantren Entreprenership Al Maun Muhammadiyah Pasuruan dan masih banyak dari institusi lainnya.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia yang telah dilaksanakan SMA Ar Rohmah Putri IBS Malang meliputi kegiatan: *pertama*, kegiatan perencanaan SDM. *Kedua*, kegiatan penyediaan SDM melalui proses rekrutmen dan seleksi SDM. *Ketiga*, kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. *Keempat*, kegiatan penilaian prestasi kerja. *Kelima*, kegiatan pengembangan karir SDM. *Keenam*, berkaitan dengan pemberian kompensasi kepada pegawai. *Ketujuh*, keselamatan dan kesehatan pegawai, dan *kedelapan* berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja SDM.

Usaha yang dilakukan oleh pihak sekolah/yayasan dalam meningkatkan kualitas guru dengan cara; pertama, melaksanakan dan melibatkan guru /pengasuh dalam berbagai pelatihan, kedua dengan memberikan beasiswa untuk studi lanjut ke jenjang yang lebih tinggi, ketiga dengan melibatkan guru dalam berbagai perlombaan baik sebagai peserta maupun sebagai pendamping siswa, dan yang keempat dengan melakukan kunjungan baik dalam maupun ke luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Munawar. Said Agil Husin. *Aktualisasi Nilai-nilai Qur'ani dalam Sistem Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press. 2005.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Permata Puri Media. Jakarta, 2010
- Dominggus, Dale. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Jogjakarta. 2005
- Echols. John M. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia. 2005.
- Flippo, Edwin. *Personal Management*, Edisi kelima, Mc Graw-Hill Inc, Singapore 1980
- Hasibuan, P.S. *Manajemen Sumber daya Manusia* PT Bumi Aksara Jakarta 2003
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta 2016
- Malthis, Robert L-Jackson, John H. *Human Resources Management* PT Salemba Empat Jakarta, 2011
- Mondy. R. Wayne. *Human Resource Management, Tenth Edition*, alih bahasa Bayu Airlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2008.
- Mulyasa. E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2007.

- Nawawi. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2011.
- Pidarta. Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: RinekaCipta. 2011.
- Qomar. Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Ramli, a Modal Manusia dan Kaitannya dengan Kinerja, Suatu Kajian Terhadap Gudang Manufaktur Berlisensi di Semenanjung Malaysia. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*
- Rivai. Veitzal & Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Lembaga dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers. 2011.
- Samsudin. Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. 2006.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung 2017
- Siagian. Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana Prenada Media Group*, Jakarta. 2009
- Suyanto. M. *Muhammad Business Strategy & Ethics, Etika dan Strategi Bisnis Nabi Muhammad SAW*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2008.
- Terry. George R. *Guide to Management, Alih Bahasa J. Smith*. Bumi Aksara Jakarta. 2009
- D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- Thoha. Muhammad. *Manajemen Peningkatan Mutu Ketennagaan dan sumber daya manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Pamekasan*. Yogyakarta: Manageria: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 2 Nomor 1. Mei 2017.
- Tilaar. H.A.R. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.
- Werther and Davis. *Perspectives on Communication*, New York: Random House, 2001.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Yuniarsih, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta Bandung, 2013
- www.arrohmah.co.id
- Wawancara dengan Kepala Sekolah
- Wawancara dengan Kepala Kepengasuhan
- Wawancara dengan Kabid. SDM Yayasan