

LEADERSHIP, 1(1), Desember 2019, ISSN (online): 2715-0399
Homepage : <http://e-journal.staima-alhikam.ac.id/index.php/mpi>
DOI : 10.32478/leadership.v1i1.319
Article type : Original Research Article

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU SEKOLAH ISLAM UNGGULAN

(STUDI KASUS di SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM
SUNAN GIRI WAGIR MALANG)

Oleh:

Moh Imron, Mochamad Nurcholiq

STAI Ma'had Aly Al-Hikam Malang

Abstract

The quality of education of a nation is largely determined by the quality of human resources both educators and educational staff. Therefore, it is a necessity for every educational institution to improve the quality of teaching staff. Efforts to increase or develop it lead to one meeting point that is so that the school towards the ideals expected by all existing stakeholders. This study uses a qualitative approach to the type of case study, which research is carried out at Sunan Giri Islamic Middle School. Data collection is done using techniques: interviews, observation, and documentation. While the data obtained were analyzed through several stages namely: Condensation, data display, and verification of conclusions as well as checking the validity of the data. The process of developing human resources both educators and education personnel has been going well, but there are still shortages here and there both in terms of implementation and evaluation of the results of the development.

Key words: Development, Human resources, Islamic Schools, Featured

Email Address: choliq@staima-alhikam.ac.id

LEADERSHIP: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan is licensed under

The CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

Abstrak

Kualitas pendidikan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikannya. Oleh karena itu, adalah suatu keniscayaan bagi setiap lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Usaha-usaha peningkatan atau pengembangan tersebut bermuara pada satu titik temu yaitu agar supaya sekolah menuju cita-cita yang diharapkan oleh semua stakeholder yang ada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, yang mana penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Pertama Islam Sunan Giri. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik : wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan data yang diperoleh dianalisis melalui beberapa tahap yakni: Kondensasi, display data, dan verifikasi kesimpulan serta pemeriksaan keabsahan data. Proses pengembangan sumber daya manusia baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan sudah berjalan baik, namun masih ada kekurangan disana sini baik dalam hal pelaksanaannya maupun evaluasi hasil dari pengembangan tersebut.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber daya manusia, Sekolah Islam, Unggulan

A. PENDAHULUAN

Dunia Pendidikan kita mengalami masalah yang belum dapat terselesaikan sampai kini, yaitu masalah sumber daya manusia yang mutunya terbilang masih rendah dibanding dengan pendidikan di negara-negara lain. Meskipun dalam suatu kesempatan wakil dari Indonesia mampu bersaing dalam bidang sains.

Banyak kita jumpai lembaga-lembaga pendidikan maupun organisasi baik swasta maupun negeri yang mengalami stagnasi dalam arti tidak mengalami perkembangan, yang dalam istilah kerennya *la*

yamutu wala yahya (tidak bermutu dan tidak berdaya malah banyak habis biaya). Hal ini dapat saja terjadi karena kurang baiknya lembaga ataupun organisasi itu dalam mengatur sumber daya manusia yang ada.

Sesuai dengan penelitian ini di harapkan pendidikan islam menjadi pendidikan yang unggulan. Salah satu syaratnya adalah sumber daya manusia guru harus di kembangkan.

Mengapa sumber daya manusia guru harus dikembangkan ?

Karena, peran guru sangat komplek . Diantara peran tersebut adalah antara lain yaitu: guru adalah pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasihat, pembaharu, teladan, pribadi, peneliti, penggagas kreatifitas, pembangkit pandangan, pekerja rutin, pembawa ceritera, tokoh, emansipator, evaluator, pengawet, kulminator (Pengarah).

Dari paparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA MENUJU SEKOLAH ISLAM UNGGULAN (Studi Kasus di SMP Islam Sunan Giri Wagir Malang)

Berdasarkan konteks penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan di bahas pada penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana proses pengembangan SDM guru di SMP Islam Sunan Giri? 2) Bagaimana proses pengembangan SDM tenaga kependidikan di SMP Islam Sunan Giri? 3) Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pengembangan SDM di SMP Islam Sunan Giri?

B. KAJIAN PUSTAKA

1. *Human resources of Development (HRD)*

a. *Pengertian Human Resources of Development*

Human resources of development atau yang kita kenal adalah pengembangan kualitas SDM merupakan kegiatan yang perlu terus dilakukan baik oleh individu maupun lembaga. Karena saking begitu pentingnya pengembangan tersebut sampai sampai dalam agama islam

di sebutkan bahwa barang siapa yang hari ini sama dengan hari kemarin maka orang tersebut adalah orang yang merugi.

Pengembangan (Development) adalah sebuah proses yang cukup panjang dan melelahkan demi menggali potensi yang ada serta dalam pelaksanaanyapun lebih efektif. Dalam konteks ini , maka pengembangan SDM memiliki cakupan yang luas. Bentuk-bentuk kegiatan pengembangan meliputi perbaikan,peningkatan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan juga karakter kepribadian seseorang.

Pengembangan SDM dalam suatu organisasi merupakan sebuah keniscayaan,karena tanpa mengadakan pengembangan maka suatu lembaga atau organisasi tidak akan survive bahkan akan mengalami kejenuhan/stagnan bahkan bias mengalami kehancuran.

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat yang sangat besar baik bagi individu yang bersangkutan maupun bagi lembaga tempat bekerja. Diantara tujuan dari pada pengembangan tersebut adalah:

1. Produksi,yaitu ketika sebuah perusahaan memiliki SDM yang baik, maka secara pasti produk yang dihasilkan akan memuaskan,
2. Kualitas, yaitu meningkatkan kualitas produksi seiring bergandengan dengan baiknya SDM yang dimiliki.
3. Human resources planning,yaitu semakin banyaknya SDM yang dimiliki maka pintu pengembangan lembaga serta merencanakan hal-hal yang menurut kita sulit akan mudah dilaksanakan.
4. Moral,yaitu meningkatkan moral dan etos kerja serta memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi.
5. Kompensasi,yaitu seiring meningkatnya kualitas seseorang maka akan semakin meningkatkan nilai jual serta sanggup berkompetisi. Health and safety,yaitu memelihara kesehatan mental dan fisik.

6. Prefentif, yaitu dengan adanya pengembangan diupayakan dapat mencegah merosotnya kemampuan personel.
7. Personal growth, yaitu meningkatkan kemampuan individual personel.
8. Kesehatan dan keamanan, dengan meningkatkan kualitas personal akan secara pasti tercapainya kesehatan serta keamanan baik individu maupun lingkungan.

c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sangatlah besar manfaat yang kita dapatkan dari adanya pengembangan SDM. Minimal ada 13 manfaat dan semestinya bias lebih banyak lagi. Diantara manfaat tersebut adalah:

1. Mengurangi terjadinya pemborosan ,baik pemborosan tenaga maupun dana. Hal itu terbukti dengan rendahnya SDM pegawai suatu pekerjaan dapat menjadi molor serta banyak menguras dana.
2. Pengurangan absen pekerja, hal itu logis karena terkadang ketidak hadiran pekerja disebabkan beban yang timpakan terlalu menakutkan dan *ending*-nya adalah ketidakmampuan diri pekerja untuk memikul beban itu.
3. Perbaikan sistem kerja, semakin baik kualitas SDM pekerja akan semakin memunculkan ide-ide demi perbaikan sistem.
4. Peningkatan hasil, seiring meningkatnya kualitas maka akan semakin laris di pasaran serta meningkat pula hasilnya.
5. Pengurangan ongkos penambahan jam kerja.
6. Pengurangan biaya yang berkaitan dengan pemeliharaan alat-alat.
7. Pengurangan keluhan kesah pekerja terkait banyak kesalahan yang diakibatkan minimnya kualitas SDM pekerja.

8. Pengurangan angka terjadinya kecelakaan kerja diakibatkan kecerobohan karena kebobrohan.
9. Perbaikan hubungan antara atasan dan bawahan.
10. Peningkatan wawasan pekerja.
11. Perbaikan cara pandang pekerja terhadap hakikat penciptaanya dan penciptanya.
12. Timbulnya saling menghargai dan selalu ingin kerjasama yang baik.

d. Teori Pengembangan SDM Guru

Pendekatan atau strategi yang dipakai dalam kaitannya mengembangkan SDM ada dua. Berdasarkan orientasinya dua strategi tersebut ada yang menekankan pada sisi sebelum dan sisi sesudah. Dua strategi tersebut adalah :

1. Pendekatan “buy” dan pendekatan “make”. Pendekatan “*buy*” merupakan pendekatan yang orientasinya terdapat cara atau proses mendapatkan (rekrutmen) tenaga kerja manusia.
2. Pendekatan “*make*” yaitu pendekatan yang orientasinya bagaimana supaya pegawai yang telah ada di maksimalkan dan di kembangkan dengan cara di didik, di latih, dan di bimbing.

Terdapat pula tipologi atau klasifikasi dalam mengembangkan SDM. Klasifikasi tersebut adalah:

1. Tipe Club, yaitu cara mengembangkan SDM yang ada dengan meng efisienkan biaya serta berupaya mengoptimalkan kinerja pegawai serta diharapkan dari mereka muncul komitmen yang baik dan loyalitas tanpa batas pada lembaga.
2. Tipe *Baseball team* yaitu strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia supaya berinovasi. Hal ini yang di utamakan adalah para pelamar kerja yang sudah berpengalaman dan berkualitas. Dari sini dapat diketahui yaitu orientasi dari tipe baseball time

adalah produktifitas yang tinggi atau mengutamakan hasil dan menomerduakan loyalitas serta komitmen yang baik dari pekerja.

3. Tipe *Academy*, yaitu kombinasi dari dua tipe sebelumnya adalah tipe club dan baseball team. Tipe ini adalah pengembangan sumber daya manusia yang di mulai dari proses penarikan pekerja setelah itu dilakukan pembinaan, pelatihan, serta ada jenjang pengembangan karir.
4. Tipe *Fortress*, yaitu strategi yang orientasinya pada persaingan antar calon dan antar pekerja yang tinggi sehingga lembaga seringkali melakukan pengurangan atau pencopotan tenaga kerja tanpa adanya pengembangan. Model ini dalam penarikan pekerja sifatnya pasif atau tertutup..

1. Konsep Sekolah Unggul

a. Hakikat Sekolah Unggul

Sekolah unggulan adalah sekolah yang mana mutu merupakan budaya,kesempatan belajar bagi siapa saja tanpa ada perbedaan status,menjaga kualitas mutu, serta efisien dan efektif dalam penggunaan media yang ada.

Prof.Dr.Ibrahim Bafadhhal mengatakan bahwa ketersediaannya tenaga yang cakap, fasilitas yang memadai, serta dana yang melimpah merupakan syarat yang bakal menjadikan sebuah sekolah dinamakan sekolah yang unggulan.¹

b. Ciri-ciri Sekolah Unggul

Sekolah atau madrasah dapat dikatakan unggulan dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu:²

¹ Bafadhhal.Ibrahim,*Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* (Jakarta: Bumi Aksara,2003) hal 28

² Muhaimin,*Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam* (Jakarta:Rajawali Press,2011) hal 104-105

1. Aspek Output: Aspek ini dapat dilihat dari berbagai prestasi yang telah diraih oleh sekolah bersangkutan. Baik itu prestasi akademik seperti sekolah pernah menjuarai berbagai lomba dalam hal mata pelajaran , maupun prestasi non akademik seperti ketertiban siswa,sikap toleransi, dan lain lain.
2. Aspek proses: Aspek ini dapat dilihat dari adanya belajar mengajar yang efektif, kepala sekolah sebagai figure yang kuat dalam memimpin, kawasan sekolah yang aman serta tertib, manajemen pendidik dan kependidikan yang baik,masyarakat yang selalu partisipatif, transparan dalam segala hal, adanya kekompakan di semua lini, selalu respon terhadap kebutuhan, adanya komunikasi yang baik dari semua unsur , serta menjaga akuntabilitas.
3. Aspek input : Aspek ini dapat dilihat dari adanya sekolah mempunyai tujuan yang jelas,memiliki sumber daya alam atau manusia yang tersedia, tenaga yang mempunyai kompetensi, adanya manajemen yang baik.

Dari paparan Muhaimin diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa untuk mewujudkan sekolah yang unggul dan sanggup berkompetitif maka dimulai dari input yang baik ditunjang dengan proses yang beraskan pada visi dan misi yang jelas sehingga akan menghasilkan input yang berkualitas.

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan konteks penelitan yang diangkat pada penelitian ini, yakni tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Islam Sunan Giri Wagir Malang, maka penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus, karena data yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara bercorak kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan naturalistik untuk mencari dan menemukan pengertian atau

pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus.³

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kualitatif deskriptif merupakan sebuah observasi yang mendalam dan bertahap. Pendekatan kualitatif dipilih karena peneliti bermaksud mendiskripsikan bagaimana upaya Kepala Sekolah dalam mengembangkan tenaga pendidik di sekolah yang di pimpinnya.

Dalam hal ini peneliti berusaha memahami fenomena yang terjadi tentang bagaimana usaha kepala sekolah mengembangkan Sumber Daya Manusia dengan membandingkan, membedakan, dan mengelompokkan objek penelitian. Objek berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti pun tidak mempengaruhi dinamika pada objek penelitian tersebut. Peneliti memasuki dunia informan dan melakukan interaksi terus menerus lalu mencari sudut pandangnya tentang upaya kepala sekolah mengembangkan SDM para bawahannya.⁴

D. HASIL PEMBAHASAN

1. Proses Mengembangkan SDM Guru di SMPI Sunan Giri

Proses pengembangan sumber daya manusia guru di SMP Islam Sunan Giri berdasarkan hasil penelitian penulis dapat disajikan sebagai berikut:

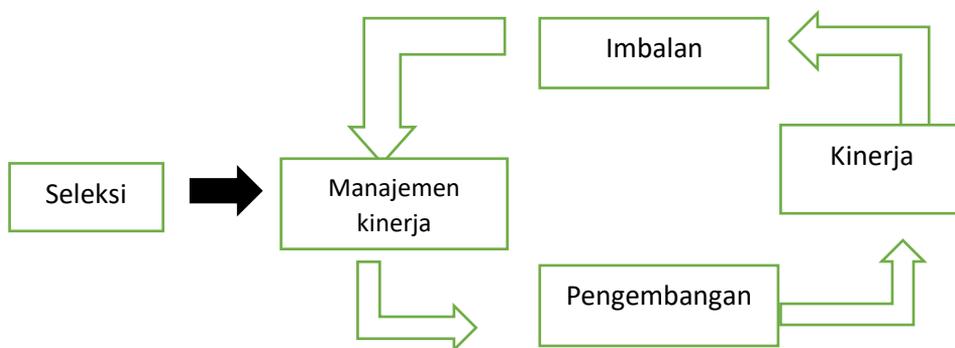
1. Pengembangan sumber daya manusia di SMP Islam Sunan Giri di mulai dari analisis job,yaitu bidang studi apa yang saat ini membutuhkan guru. Setelah terdeteksi kemudian diadakan rekrutmen/penarikan

³ Lexy J, Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 5

tenaga baru baik melalui orang dalam maupun orang luar, apakah mereka mempunyai rekanan atau saudara yang memiliki kualifikasi yang cocok dengan job yang tersedia. Setelah mendapatkan calon yang ada dan memenuhi kualifikasi yang di harapkan, maka setelah itu

2. Penarikan calon guru yang telah memenuhi kualifikasi tersebut. Kemudian diadakan uji coba kelayakan, apakah guru tersebut mampu atau tidak dalam mengemban tugasnya seorang guru yang professional, hal ini dilakukan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Setelah aman di tahap ini barulah guru tersebut masuk pada guru tetap yayasan (GTY).
3. Setelah resmi menjadi guru tetap yayasan ,maka untuk menambah kemampuan,kematangan,serta kecakapan, mulai diberikan tanggung jawab berupa panitia penerimaan siswa baru (PSB),peringatan hari besar nasional (PHBN),peringatan hari besar islam (PHBI),ujian nasioanl (UN),dan even-even yang lain .
4. Dari sini akan terlihat bagaimana kompetensi dan loyalitas seorang guru dapat di buktikan. Kemudian pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah akan memberikan reward kepada para guru yang berprestasi dan sanggup membawa nama harum sekolah. Pengembangan SDM dalam teori ini terdiri dari lima komponen didalamnya, yaitu: tujuan di lakukannya pengembangan SDM (*human resource obyektif*), perencanaan organisasi (*organizing planning*), pengauditan SDM (*human resource auditing*), dan peramalan SDM (*human resource forecasting*).

Model alur atau siklus perencanaan pengembangan SDM di SMP Islam Sunan Giri seperti bagan dibawah ini:



Gambar Siklus Manajemen Sumber Daya Manusia

Evaluasi terhadap tenaga pendidik di SMP Islam Sunan Giri dilakukan oleh Kepala Sekolah langsung dan tidak langsung maupun oleh sesama guru dan pihak pihak yang terkait. Evaluasi oleh Kepala Sekolah langsung yaitu melakukan monitoring terhadap guru yang bersangkutan. Sedangkan evaluasi yang tidak langsung yaitu Kepala Sekolah mencari informasi dari guru yang lain bagaimana cara guru yang bersangkutan melaksanakan proses belajar mengajar, yang mana guru yang bersangkutan tidak merasa diawasi.

Sementara evaluasi oleh sesama guru mata pelajaran dilakukan untuk mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari masing masing personal guru sehingga dapat saling melengkapi dan tukar pikiran.

Sedangkan evaluasi oleh pihak terkait yaitu dilakukan setelah guru mengikuti pelatihan atau workshop dan lain lain, begitu selesai acara pihak mentor langsung melakukan evaluasi yang berupa pemberian sejumlah pertanyaan yang dilakukan secara online, dari sini akan diketahui sejauh mana kemampuan atau kompetensi yang diserap oleh guru yang bersangkutan.

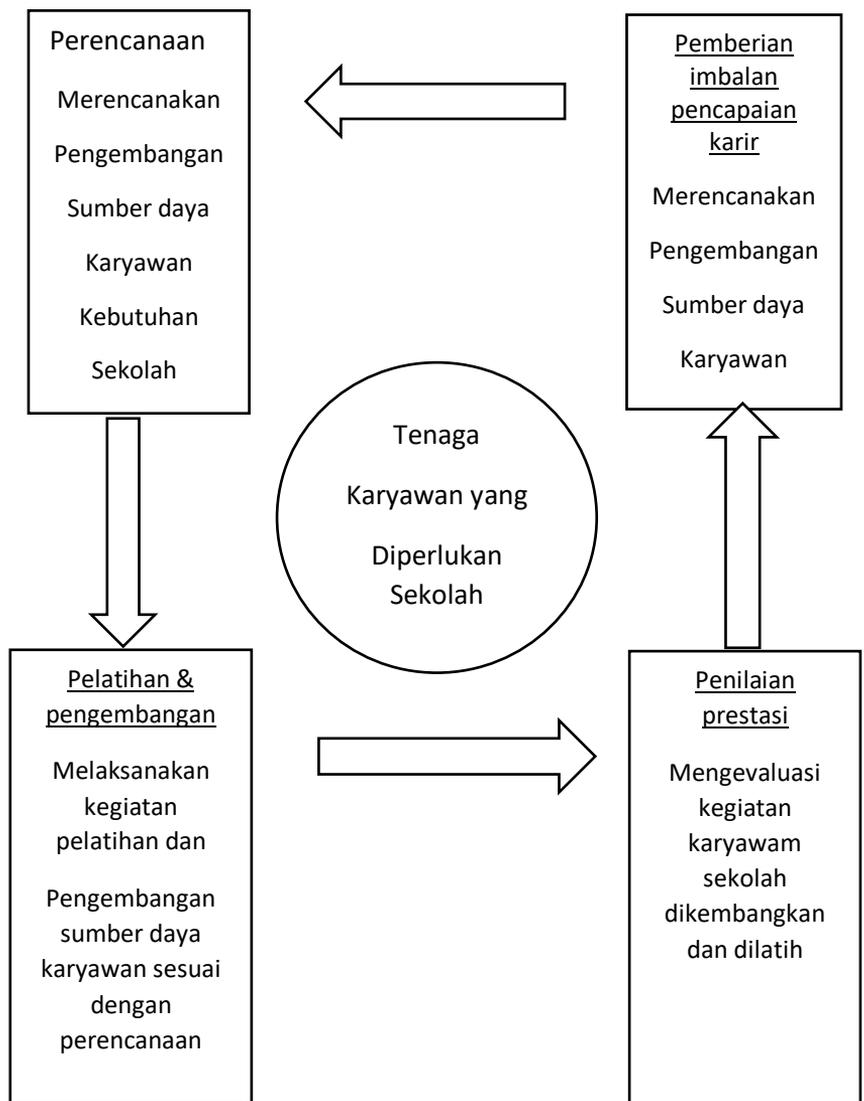
Target dalam mengembangkan SDM guru di SMP Islam Sunan Giri adalah tercapainya Visi dan Misi sekolah yaitu Islami, Unggul, dan Berprestasi serta diharapkan sesuai dengan yang ada dalam RKAS.

Mengenai orientasi dari pengembangan sumber daya manusia guru di SMP Islam Sunan Giri saat ini mereka sudah menganggap bahwa mengajar adalah salah satu bentuk kewajiban sebagai insan yang dititipi ilmu dan juga merupakan amal ibadah bagi mereka. Dengan tolok ukur para guru meskipun dengan honor yang jauh dari Upah Minimum Regional (UMR) dan juga seringkali honor yang mereka dapatkan itu sering terlambat masih terus saja mau mengajar.

Hal itu tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah yang terus mengembangkan SDM guru baik kompetensi guru dalam bidang studi maupun kompetensi dalam keagamaan. Dalam bidang keagamaan, guru diajak mengaji dengan bahasan ilmu yang berhubungan dengan tanggungjawab sebagai guru dan bagaimana upaya menjadi guru yang baik. Sebuah kalimat bijak dari seorang guru *"Masio awa'e waktune di entekno digawe nyambut gawe sampek berjuang ora di ingai, lek gusti Alloh ora ngersaake sugih yo ora sugih"*. (Meskipun waktu yang kita punya dihabiskan untuk bekerja, kalau Tuhan tidak mentakdirkan kaya, maka tidak akan menjadi kaya)

2. Proses Tenaga Kependidikan dan pengembangannya

Dalam upaya mengembangkan SDM para tenaga selain guru di SMP Islam Sunan Giri mulai dari perencanaan pengembangan, pembuatan program pengembangan, evaluasi /auditing, dan pengembangan karir juga hampir sama dengan teori Andre E.Sikula, namun dengan alur seperti dalam gambar berikut:



Bentuk pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMP Islam Sunan Giri disesuaikan dengan kebutuhan seperti pelatihan mengenai pembuatan data pokok pendidikan (DAPODIK) dan pelatihan pembuatan laporan pertanggung jawaban bantuan operasional sekolah (LPJ BOS) karena data serta laporan harus selalu ada perbaikan. Hal itu dapat terjadi dalam kurun waktu 6 bulan sekali.

Penilaian prestasi kerja untuk tenaga kependidikan sebenarnya ada tapi karena kurangnya tenaga kependidikan maka penilaian tersebut belum bisa dilaksanakan.

Pengembangan karir di SMP Islam Sunan Giri di buka seluas luasnya untuk tenaga kependidikan, diharapkan mereka yang semula cuma bergelut dalam administrasi dapat berkembang menjadi tenaga pendidik.

3. Faktor pendukung maupun penghambat dalam pengembangan sekolah SMP Islam Sunan Giri Wagir seperti yang telah peneliti sebutkan diatas adalah dalam lingkup desa tempat sekolah tersebut dibangun, namun ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM pendidikan dan sifatnya sangatlah luas yaitu:
 1. Politik dan hukum, yaitu perbedaan politik dan hukum suatu negara sangatlah berpengaruh dalam kebijakan pendidikan. Hal diatas dapat dicontohkan antara kabupaten/kota malang berbeda dengan kabupaten pasuruan dalam hal kebijakan pendidikan. Kebijakan dalam pendidikan di Indonesia sudah berbeda dengan negara-negara tetangga.
 2. Ekonomi, Model ekonomi yang di terapkan oleh suatu Negara juga sangat berpengaruh pada pendidikan. Dalam keterkaitanya dengan dunia pendidikan hal diatas akan berpengaruh pada biaya yang sangat besar ketika pendidikan akan mau berinovasi.
 3. Kebudayaan, yaitu pengaruh dari kebudayaan suatu negara berdampak pula pada pengembangan SDM. Contoh

konkritnya adalah ketika ada banyak pelamar pekerjaan yang latar belakang pendidikan dan kemampuannya mumpuni akan dikalahkan dengan adanya hubungan kedekatan family atau perkenalan dan lain lain.

E. KESIMPULAN

1). Bahwa SMP Islam Sunan Giri Wagir telah melaksanakan proses pengembangan sumber daya tenaga pendidik, buktinya adalah wujud adanya perencanaan pengembangan SDM, membuat program pengembangan, melaksanakan program yang sudah dibuat, mengevaluasi hasil program (penilaian prestasi kerja), mengusahakan agar arah pengembangan SDM tersebut sesuai dengan tujuan dan visi misi sekolah serta ending dari pengembangan tersebut mempunyai orientasi yang baik (tidak mengejar materi semata melainkan ada sisi perjuangan). Namun dalam pelaksanaan belum semua program dapat terlaksana dengan sepenuhnya, karena terkendala biaya dan sarana.

2). Bahwa SMP Islam Sunan Giri Wagir telah melaksanakan proses pengembangan tenaga kependidikan, buktinya adalah terwujudnya perencanaan pengembangan SDM tenaga kependidikan, membuat program pengembangan, mengevaluasi hasil program (penilaian prestasi kerja), serta pengembangan karir karyawan. Namun meskipun tenaga kependidikan dirasa masih kurang jumlahnya tetap saja ada evaluasi kinerja.

3). Faktor pendukung dan penghambat dalam rangka pengembangan SMP Islam Sunan Giri Wagir.

Faktor Pendukung pengembangan SDM diantaranya: Kinerja pengurus yang baik, peran aktif seluruh stakeholder, adanya interaksi yang baik antara guru, karyawan, dan wali murid, sarana dan prasarana yang cukup memadai, dukungan pemerintah desa, dukungan positif tokoh masyarakat dan warga setempat,

peningkatan kualitas pendidik(sertifikasi), peningkatan kualitas melalui MGMP, pelatihan, dan penyuluhan

Faktor Penghambat pengembangan SDM diantaranya: Belum semua masyarakat sadar bahwa administrasi yang baik akan sangat berdampak pada proses belajar mengajar, perilaku siswa yang masih sulit diatur, tidak adanya lahan untuk pengembangan sekolah, kurangnya menjalin hubungan dengan masyarakat luar, jumlah guru dan karyawan yang terbatas, sehingga ada yang dikorbankan ketika bentrok dengan kegiatan lain, masyarakat masih berfikir bahwa kualitas sekolah swasta lebih jelek daripada sekolah negeri .

F. SARAN

- 1). Dalam hal pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia guru, agar lebih ditingkatkan lagi. Meskipun terkendala dengan biaya dan sarana tetap diupayakan bagaimana sekolah mencari sumber pendanaan dan mencari mitra untuk perlengkapan sarana yang dimaksud. Karena hal itu akan sangat mempengaruhi dalam keberhasilan sekolah menuju cita citanya.
- 2). Dalam hal evaluasi kinerja atau auditing sumber daya manusia tenaga kependidikan agar lebih ditingkatkan lagi, karena hal itu menjadi pijakan bagi pimpinan untuk terus berbenah kearah yang lebih baik serta sebagai pijakan dalam pemberian kompensasi dan reward.
- 3). Dari sekian banyak faktor pendukung pengembangan sekolah kiranya tetap dipertahankan. Sementara dari sekian banyak faktor penghambat pengembangan

kiranya dapat dicarikan solusi dan pemecahannya(perbaikan terus menerus menuju sekolah bermutu).

DAFTAR RUJUKAN

- A.Heris Hermawan,*Filsafat Pendidikan Islam* ; Dirjen Pendis Kemenag 2012
- Ahmad Fatah Yasin,Dr.M.Ag,*Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam* (UIN Maliki Press) 2012
- Bafadhal.Ibrahim,*Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* (Jakarta;Bumi Aksara 2003)
- Fatah.Yasin,*MSDM.Strategi Keunggulan Kompetitif* 2001
- Henry Simamora,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta;YKPN 1997)
- Lexi J.Moleong,*Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung Remaja Rosdakarya)2005
- Muhaimin,*Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*(Jakarta;Rajawali Press 2011)
- Robert, Mathis.L dan Jackson, John H, 2002, *Management Resosuse: Manajeme Sumber Daya Manusia*(Salemba Empat: Jakarta)
- T.Hani Handoko Dr,*Manajemen*,(Perc.Universitas Gadjah Mada) edisi 2 th 1999