

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PRAKTIK PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI STAI MUHAMMADIYAH BLORA

Oleh : Rina Murtyaningsih, M.Pd.

NIDN: 212 203 810 1

### Abstrak :

Tujuan penelitian ini menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Muhammadiyah Blora. Penelitian ini merupakan penelitian dengan rancangan kualitatif dan pendekatan fenomenologi. Penelitian dilaksanakan di STAI Muhammadiyah Blora. Nara sumber penelitian ini adalah Ketua, Dosen, staf TU, Mahasiswa, dan orang tua. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang meliputi pengumpulan data reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan pada STAI Muhammadiyah Blora sudah memadai. Hal ini dapat dijabarkan sebagai berikut: Perencanaan sumber daya manusia ditempuh oleh Ketua

STAI Muhammadiyah Blora dengan menyusun sebuah perencanaan yang selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir tahun pembelajaran dengan melibatkan seluruh warga kampus. Pengorganisasian sumber daya manusia ditempuh dengan melakukan pengorganisasian pokok materi pembelajaran serta pembagian tugas dosen secara adil. Pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia ditempuh dengan mengoptimalkan dosen dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang meliputi kegiatan pendahuluan (apersepsi), kegiatan inti, dan penutup. Pengawasan sumber daya manusia ditempuh melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.

**Kata kunci:** manajemen, sumber daya manusia, mutu pendidikan

## 1. Pendahuluan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen, faktor pendukung, dan solusi permasalahan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Muhammadiyah Blora. Hal tersebut didasarkan pada isu sensitif yang terjadi di dunia pendidikan yaitu terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi dan sikap pemangku kebijakan pendidikan. Jelas hal demikian masih kontradiktif dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) bab II pasal 3 yang menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan, membentuk watak dan peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Secara umum memang tidak bisa dipungkiri bahwa kualitas

pendidikan di Indonesia masih sangat rendah. Hal ini tampak sekali pada komponen pendidikan yang ada baik itu pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, dan dana yang kurang memenuhi standar. Pendidik di Indonesia misalnya, banyak yang belum berkualifikasi sebagai pendidik yang profesional karena tuntutan secara akademis belum mereka penuhi. Begitupun sarana dan prasarana yang ada masih jauh dari layak. Kurikulum pendidikan di Indonesia juga masih terjebak pada dikotomi antara pendidikan agama dan pendidikan umum. Selain itu, anggaran pendidikan di Indonesia juga masih jauh dari standar (Moh. Arif, 2013). Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memaksimalkan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kampus, khususnya dosen. Hal ini ditempuh guna mendukung peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan kinerja sekolah. Pengalaman penulis yang mengamati bahwa pembagian tugas untuk dosen dan karyawan belum dilakukan secara merata. Tugas

mayoritas dibebankan pada salah satu dosen yang dirasa berkompoten dan meninggalkan dosen yang lain disebabkan takut mengalami kegagalan tugas. Kadang pembagian tugas kurang merata dikarenakan tidak semua guru menguasai IT (perangkat IT seperti laptop atau komputer). Akhirnya Ketua memberikan tugas pada dosen yang memiliki kemampuan saja. Tampak sekali pekerjaan menumpuk karena selain mengerjakan laporan-laporan masih disampiri sebagai operator yang mana pekerjaan operator tidaklah sedikit. Dapodik, Simda, PMP sangat membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

Pembinaan sangat diperlukan, dosen memerlukan sentuhan lembut yang profesional tetapi bisa secara otomatis dosen terpanggil dan mau berubah. Hal tersebut tentunya mengundang banyak permasalahan seperti timpangnya penugasan dosen, waktu salah satu dosen tersebut terfokus pada tugas sehingga waktu kewajiban terhadap mahasiswa tersita, keluhan perekonomian guru lainnya yang tidak mendapatkan tugas, dan beberapa dampak yang berpusat pada timpangnya penugasan pada

pengelolaan, pengorganisasian, dan perekonomian.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan analisis kritis terhadap Manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di STAI Muhammadiyah Blora agar kedepannya dapat dijadikan sebagai acuan peningkatan sumberdaya manusia sehingga mutu pendidikan, perekonomian dosen, pengorganisasian, dan pengelolaan kampus dapat mencapai taraf yang ideal.

## 2. Metode Penelitian

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimen (deskriptif) dengan rancangan kualitatif dan pendekatan fenomenologi yang bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam tentang gambaran manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di STAI Muhammadiyah Blora.

### B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ada pada pendiskripsian Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam

Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan di STAI Muhammadiyah Blora.

Tempat fokus penelitian adalah STAI Muhammadiyah Blora. Adapun yang akan diteliti adalah meliputi aktivitas (activity) Ketua, dosen, karyawan, mahasiswa, dan komite yang berinteraksi dalam manajemen mutu pendidikan. faktor penghambat dan pendukung dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, akademik dan non akademik.

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di STAI Muhammadiyah Blora. Alasan pemilihan tempat penelitian tersebut karena sebagai inti diharapkan memiliki manajemen pembagian tugas yang dapat digunakan sebagai gambaran ideal pembagian tugas di Sekolah Tinggi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2021.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan beberapa metode, yaitu Observasi, wawancara, dan dokumentasi.

#### E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama memasuki lapangan, dan setelah selesai dari lapangan. Aktivitas dalam analisis data kualitatif harus dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Apabila jawaban yang disampaikan oleh orang yang diwawancarai atau informan setelah dianalisis dirasa kurang memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang lebih kredibel.

Teknik analisis data yang digunakan antara lain *Analysis*

*Interactive Model* dari Miles dan Huberman, yang membagi langkah-langkah dalam kegiatan analisis data dengan beberapa bagian yaitu pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclutions*).

#### F. Pengecekan Keabsahan Data

Peneliti melakukan triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu untuk melakukan pengecekan keabsahan data.

### 3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora memiliki tiga prodi yaitu S.1 Pendidikan Agama Islam (PAI), S.1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) dan S.1 Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD). Memiliki dua puluh satu seorang dosen (termasuk ketua) dan empat tenaga

kependidikan. Dua puluh satu orang dosen tersebut terdiri dari empat belas dosen dengan tugas tambahan. Tingkat Pendidikan dosen di STAIM tersebut mayoritas adalah sarjana. Dua puluh satu orang dosen tersebut terdiri dari satu Ketua, satu kaprodi PAI, satu kaprodi PGMI, satu kaprodi PIAUD dan sisanya merupakan dosen tetap.

Jumlah mahasiswa di STAIM ini rata-rata berada pada rentang 20-30 mahasiswa setiap kelasnya. Prestasi sekolah ini cukup memuaskan dibuktikan dengan rerata nilai IPK 3,5 pada tahun 2020/2021 dengan tingkat kelulusan 100%.

Berdasarkan profil STAIM Blora, diketahui bahwa kampus tersebut telah dilengkapi sarana prasarana yang memadai yaitu: enam buah ruang kelas, satu ruang perpustakaan, satu ruang pimpinan, satu ruang dosen, satu ruang tempat peribadatan, satu ruang microteaching, tujuh jamban, satu ruang Gudang, satu

ruang sirkulasi, satu tempat bermain/ olahraga, satu laboratorium komputer, dan satu ruang tata usaha.

**a. Perencanaan (*Planning*)**

Berdasarkan pada kurikulum sekolah (KTSP) yang memuat semua aturan kegiatan akademik dan non akademik, diantaranya kriteria ketuntasan minimal, kriteria kenaikan semester, kriteria kelulusan, dan aturan kegiatan pembelajaran. Sedangkan di dalam pembelajaran di STAIM Blora menggunakan kurikulum 2013 sejak piloting kurikulum tersebut pada tahun 2013, yaitu pada semester 1 dan semester 4, selanjutnya pada semester 2, dan 5. Dengan demikian maka ketua STAI Muhammadiyah Blora segera menyusun tentang implementasi perencanaan dan pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu Pendidikan di STAIM Blora. Terkait dengan proses implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam

peningkatan mutu pendidikan tersebut, maka Ketua menyusun sebuah perencanaan yang selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir tahun pembelajaran dengan melibatkan seluruh warga sekolah. Hal tersebut seperti yang telah disampaikan oleh Ketua STAI Muhammadiyah Blora.

Setelah menganalisa hasil beberapa wawancara di atas, dapat menunjukkan bahwa ketua STAI Muhammadiyah Blora memberikan informasi tentang program-program sekolah kepada orang tua, masyarakat serta kerabat melalui kegiatan sosialisasi program sekolah. Di forum tersebut, orang tua dan masyarakat dapat memberikan masukan berupa kritik dan saran, serta menanyakan hal-hal yang belum dipahami. Peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora ditempuh oleh Ketua dengan menyelenggarakan berbagai program. Kegiatan awal

peningkatan mutu pendidikan sekolah pertamanya disosialisasikan kepada dosen dan karyawan, dan memberikan tugas tambahan kepada para dosen dan karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan ketua, dosen-dosen disana seperti salah satu dosen Yeri Utami, M.Pd.I Beliau juga menyampaikan hal yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan yang berkaitan dengan standar proses.

Dengan menganalisis hasil wawancara, maka dapat menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora selalu direncanakan dari evaluasi diri sekolah setiap akhir tahun pembelajaran.

Beberapa data hasil wawancara dan analisis dokumen tersebut menunjukkan bahwa dosen dan ketua benar-benar melaksanakan peningkatan mutu pendidikan yang

tercermin dalam pembelajaran dengan dimulai dari proses perencanaan yang matang walaupun ada sedikit temuan tentang tanggal pengesahan oleh ketua. Selain itu, dapat disimpulkan pula bahwa peningkatan mutu pendidikan dimulai dari proses awal yang dimulai dari semua kegiatan yang berkaitan dengan pembelajaran. Kegiatan tersebut melibatkan ketua selaku manajerial, dan dosen sebagai ujung tombak keberhasilan sebuah pembelajaran, serta didukung oleh staf karyawan yang ikut berperan di dalam mensosialisasikan program sekolah.

Dengan menganalisa hasil wawancara dan mencermati dokumen mutu sekolah, maka dapat peneliti sampaikan bahwa peningkatan mutu pendidikan dalam upaya meningkatkan prestasi belajar mahasiswa khususnya pada perencanaan sudah sangat baik. Hal tersebut dapat terbukti dengan adanya

dokumen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran sudah sesuai dengan kurikulum pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di STAIM telah berjalan lancar. Perencanaan selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir tahun pembelajaran dengan melibatkan seluruh warga sekolah. Evaluasi tersebut diimplementasikan dengan mengadakan rapat bersama segenap dosen dan karyawan STAIM Blora. Hasil evaluasi tersebut dipergunakan sebagai acuan dalam membuat perencanaan yang baru. Kegiatan perencanaan tersebut juga dimaksudkan untuk mengoptimalkan kegiatan pembelajaran di STAIM demi tercapainya peningkatan mutu sekolah. Program peningkatan mutu sekolah di STAIM meliputi 3 (tiga) bidang pembelajaran, ekstrakurikuler, dan pengelolaan perpustakaan.

## **b. Pengorganisasian (Organizing)**

Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora juga meliputi aspek pengorganisasian. Upaya melakukan pengorganisasian sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora diantaranya meliputi pengorganisasian pokok materi pembelajaran. Strategi pengorganisasian materi pembelajaran di STAIM terbagi menjadi strategi makro dan strategi mikro. Strategi pengorganisasian makro diacukan untuk menata keseluruhan isi bidang studi, sedangkan strategi pengorganisasian mikro diacukan untuk menata sajian suatu konsep, atau prinsip, atau prosedur. Hal ini sejalan dengan penuturan salah satu dosen di STAIM Blora.

Pembagian tugas yang dilakukan pada pengorganisasian sumber daya manusia di kampus

STAIM dibagi menjadi dua komponen besar yaitu tugas utama dan tugas tambahan. Tugas utama dosen merupakan tugas yang semua dosen wajib melakukannya. Tugas utama dosen tersebut meliputi mengajar dan mengisi ekstrakurikuler. Pembagian tugas tambahan untuk dosen yaitu sebagai kaprodi, sekretaris prodi, ketua LPPM, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, kepala PDSI, ketua LPM.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di STAIM Blora terlaksana dengan baik. Pengorganisasian sumber daya manusia di kampus tersebut ditempuh dengan melakukan pengorganisasian pokok materi pembelajaran, pembagian tugas dosen secara adil serta mempertimbangan kompetensi dan etos kerja dosen yang bersangkutan, melakukan pengelolaan KBM,

melakukan supervisi, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan umpan balik/*feedback* pasca supervisi serta menyusun rancangan penilaian kinerja dosen sesuai standar pemerintah. Penilaian terhadap kinerja dosen dilakukan dengan merancang sistem penilaian kinerja dosen berbasis kompetensi, yakni Kompetensi Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi dosen yang dipersyaratkan oleh pemerintah.

### c. Pengawasan (*controlling*)

Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora juga meliputi aspek pelaksanaan. Kegiatan pengawasan di dalam proses pembelajaran dilakukan melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pengawasan proses pembelajaran dilakukan oleh ketua satuan pendidikan dan

pengawas. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sumber daya manusia di STAIM Blora telah berjalan lancar. Pengawasan terhadap dosen ditempuh melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pengawasan proses pembelajaran dilakukan oleh ketua satuan pendidikan, pengawas dan ketua STAIM. Pengawasan terhadap proses pembelajaran juga ditempuh guna meningkatkan mutu pendidikan di STAIM Blora. Hasil pengawasan tercermin dari dokum hasil supervisi akademik.

**d. Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora**

Manajemen sumber daya manusia terhadap mutu pendidikan di STAIM Blora tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor pendukung dan

penghambat manajemen sumber daya manusia tersebut. Faktor-faktor tersebut diungkapkan tidak hanya muncul dari peran pembagi yaitu Ketua institusi namun juga dari peran sasaran yaitu para dosen dan karyawan yang ada. Ketua membagi tugas sudah sangat berusaha agar merata namun kendala-kendala ditemukan, sehingga berdasarkan hasil musyawarah dan pendapat setiap dosen dan karyawan pembagian tugas tersebut tidak dapat merata.

Selain itu, dalam pembagian tugas Ketua STAIM juga mencoba membagi secara adil sehingga beban masing-masing dosen tidaklah terlalu berat. Hal tersebut tidaklah dapat terlaksana dikarenakan faktor utama kualitas dari dosen tidak sama. Meskipun memiliki tingkat pendidikan yang sama yaitu sarjana,

namun kemampuan dalam pengerjaan tugas sangat jauh berbeda.

Faktor utama yang muncul adalah terkait kualitas, kemampuan, dan kompetensi individu dosen. Tidak semua dosen mampu beradaptasi dengan era digital. Padahal mayoritas tugas dosen berkaitan dengan dunia digital. Faktor berikutnya ialah pribadi dari dosen STAIM sendiri. Faktor ekonomi juga turut serta mempengaruhi motivasi dosen dalam melakukan pengembangan diri dalam menerima tugas. Faktor terakhir yang diungkapkan mempengaruhi manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora adalah faktor usulan/pendapat masing-masing individu.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung

manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora meliputi: dedikasi ketua dalam melakukan pembagian tugas sesuai kapasitas dosen, kompetensi dosen serta dedikasi dosen terhadap pekerjaannya, sehingga banyak dosen yang rela menerima sampiran tugas. Faktor penghambat manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora antara lain kemampuan dan kualitas dosen yang tidak sama, kepribadian dosen yang beragam dalam mensikapi pembagian tugas dari ketua, faktor ekonomi yang dialami oleh beberapa orang dosen.

- e. **Solusi mengatasi berbagai permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora.**

Solusi mengatasi berbagai permasalahan

yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di kampus STAIM Blora dilakukan dengan melakukan rencana tindak lanjut. Rencana tindak lanjut atas berbagai permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan ini diungkapkan oleh mayoritas dosen dan karyawan tersebut dengan baik dan terarah.

Sebagai rencana tindak lanjut dari ketidakmampuan atau kualitas dosen yang berbeda ialah pengadaan pelatihan sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan. Pelatihan tersebut tidak hanya mencakup *skill* yang dibutuhkan namun juga meliputi konseling motivasi agar dosen mampu meningkatkan

motivasi belajar dan menerima hal baru serta beradaptasi dengan baik.

Solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora diantaranya ialah melakukan pelatihan, konseling kepribadian, penambahan tenaga kerja, pendampingan pelaksanaan *skill* praktis, pelatihan kepemimpinan, dan pembuatan perencanaan yang berimbang.

#### 4. Pembahasan

##### **Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora (STAIM BLORA)**

Manajemen sumber daya manusia di STAIM BLORA yang meliputi kegiatan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*),

pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) sudah memadai. Proses manajemen sumber daya manusia tersebut sejalan dengan penjelasan Panggabean yang memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) guna mencapai tujuan organisasi.

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang idealnya meliputi segi-segi perencanaan (Veithzal, 2009: 23). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di STAIM Blora telah berjalan lancar. Perencanaan sumber daya manusia pada STAIM Blora ditempuh oleh ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora dengan menyusun sebuah

perencanaan yang selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir tahun pembelajaran dengan melibatkan seluruh warga kampus. Hasil evaluasi tersebut dipergunakan sebagai acuan dalam membuat perencanaan yang baru. Manajemen Sumber Daya Manusia memang mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang diantara mencakup masalah *job evaluation* (evaluasi pekerjaan) (Oteng Sutisna, 1989: 382). Evaluasi pekerjaan tersebut bermanfaat guna menyusun perencanaan yang baru. Perencanaan tersebut diarahkan guna meningkatkan mutu pendidikan kampus STAIM Blora.

Perencanaan sumber daya manusia STAIM Blora pada praktiknya diawali dengan kegiatan awal tahun pelajaran yang ditempuh oleh ketua kampus dengan mengadakan rapat bersama. Rapat tersebut dilaksanakan dengan segenap dosen dan karyawan. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan STAIM Blora juga dapat dilihat dari

keterampilan professional ketua dalam melaksanakan rapat sekolah (Depdikbud, 1988: 11).

Perencanaan sumber daya manusia di STAIM Blora juga difokuskan untuk mempersiapkan dosen dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran di STAIM Blora direalisasikan dengan menyusun silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Standar Isi. Perencanaan pembelajaran sendiri meliputi penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, penyiapan media, sumber belajar, perangkat penilaian pembelajaran, serta skenario pembelajaran. Penelaahan silabus dan penyusunan RPP disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran yang akan digunakan.

### **Pengorganisasian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang idealnya meliputi segi-segi

pengorganisasian (Veithzal, 2009: 23). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di STAIM Blora terlaksana dengan baik. Pengorganisasian sumber daya manusia ditempuh STAIM Blora dengan melakukan pengorganisasian pokok materi pembelajaran, pembagian tugas dosen secara adil serta mempertimbangan kompetensi dan etos kerja dosen yang bersangkutan, melakukan pengelolaan KBM, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan *feedback* pasca supervisi serta menyusun rancangan penilaian kinerja dosen sesuai standar pemerintah.

Rancangan penilaian terhadap kinerja dosen di STAIM Blora dilakukan dengan merancang sistem penilaian kinerja dosen berbasis kompetensi. Tahap awal penilaian dengan melakukan pengamatan dan pengawasan yang dilakukan

oleh penilai, kemudian melakukan penilaian kinerja dosen yang bersumber dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 16/2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Dosen.

Pengorganisasian sumber daya manusia di STAIM Bloro ditempuh dengan melakukan pembagian kerja. Idealnya pembagian tugas Dosen memang dilakukan secara adil. Hal ini juga berupaya dilakukan oleh Ketua STAI Muhammadiyah Bloro. Akan tetapi, pembagian tugas juga harus mempertimbangkan faktor lain seperti kompetensi dosen, etos kerja dosen, dan lain-lain. Oleh karena itu, ketua kampus ini harus melakukan manajemen pembagian tugas dosen secara terarah. Bagusnya pembagian tugas dosen yang dilakukan oleh ketua tentunya memerlukan pengelolaan yang manajemenatis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Schuller &

Jackson, 1997: 83). Ini berarti bahwa manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan kampus.

Pengorganisasian sumber daya manusia pada Sekolah Dasar Negeri Keddi STAIM Bloro juga mencakup upaya ketua untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen sumber daya manusia memang dapat mendukung keunggulan kompetitif secara terus menerus melalui pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam pendidikan (Bagasatwa, 2006: 134).

Pengorganisasian sumber daya manusia di STAIM Bloro juga mencakup upaya Ketua STAIM Bloro untuk memberikan *feedback* kepada dosen pascasupervisi. Hal ini dilakukan agar proses pembelajaran berlangsung secara optimal, sehingga dapat mendukung tercapainya mutu pendidikan yang optimal. Oleh karena itu,

idealnya ketua juga dapat mengoptimalkan kompetensi supervisinya guna melakukan hal tersebut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Ketua Sekolah/ Madrasah memang telah menetapkan bahwa salah satu dimensi kompetensi ketua adalah supervisi.

Untuk mengetahui sejauh mana dosen mampu melaksanakan pembelajaran, secara berkala ketua perlu melaksanakan kegiatan supervisi, yang dapat dilakukan melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, terutama dalam pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan dan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran. Dari hasil supervisi ini, dapat diketahui kelemahan sekaligus keunggulan dosen dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat penguasaan kompetensi dosen yang

bersangkutan, selanjutnya diupayakan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu (Sudarwan Danim, 2002: 76).

Pengorganisasian sumber daya manusia di STAIM Blora juga mencakup upaya ketua untuk meningkatkan kinerja dosen. Hal ini direalisasikan oleh ketua dengan menyusun rancangan penilaian kinerja dosen. Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi termasuk organisasi pendidikan memang memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja guru agar dapat memberi sumbangan bagi pencapaian tujuan (Wherther and Davis, 1993: 121). Meningkatnya kinerja Sumber Daya Manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja dosen dan mutu pendidikan pada kampus tersebut.

### **Pelaksanaan Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan

salah satu bidang dari manajemen umum yang idealnya juga meliputi segi pelaksanaan (Veithzal, 2009: 23). Ketua sekolah idealnya memang berani melakukan perubahan-perubahan yang inovatif di sekolahnya, termasuk perubahan dalam hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran mahasiswa beserta kompetensi dosennya guna mengoptimalkan pelaksanaan manajemen SDM yang ada (Sudarwan Danim, 2002: 76). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan terkait manajemen sumber daya manusia ini telah berjalan dengan lancar. Hal ini tercermin dari kelancaran kegiatan pembelajaran baik dalam kegiatan pendahuluan (apersepsi), kegiatan inti, maupun penutup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia STAIM Blora ditempuh dengan mengoptimalkan dosen dalam melaksanakan kegiatan

pembelajaran yang meliputi kegiatan pendahuluan (apersepsi), kegiatan inti, dan penutup.

Kegiatan pendahuluan dilakukan dengan memberikan menu sarapan pagi yang bertujuan untuk memanaskan otak, sehingga mahasiswa benar-benar siap menerima materi pendahuluan. Dosen di STAIM juga telah menggunakan berbagai metode, alat, serta pendekatan yang bervariasi dalam kegiatan inti pembelajaran, meskipun dosen juga masih mengalami hambatan terkait dengan karakteristik mahasiswa yang bermacam-macam. Kreatifitas dosen dalam menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang beragam dilakukan agar mahasiswa tetap antusias dalam belajar dan tidak mengalami kebosanan. Akhir kegiatan pembelajaran adalah kegiatan penutup berupa kegiatan membuat refleksi diri yang berisi evaluasi kegiatan

pembelajaran yang sudah berlangsung serta membuat kesimpulan dari materi yang sudah dipelajari dengan cara bertanya jawab.

Menghadapi kurikulum yang berisi perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tujuan, isi, metode dan evaluasi pengajarannya, sudah sewajarnya jika para dosen mengharapkan saran dan bimbingan dari ketua mereka (Sudarwan Danim, 2002: 76). Dari ungkapan ini, mengandung makna bahwa ketua harus betul-betul menguasai tentang kurikulum sekolah. ketua juga harus memastikan bahwa proses pembelajaran telah berlangsung secara optimal dan dosen telah menggunakan berbagai metode, alat, serta pendekatan yang bervariasi agar siswa senang mengikuti kegiatan belajar mengajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dosen di STAIM Blora juga telah menggunakan berbagai metode, alat, serta pendekatan yang bervariasi,

meskipun dosen juga masih mengalami hambatan terkait dengan karakteristik siswa yang bermacam-macam.

### **Pengawasan Sumber Daya Manusia**

Ketua STAIM Blora sebagai pemimpin yang baik adalah seorang ketua yang memiliki karakter atau ciri-ciri khusus yang diantaranya mencakup keahlian dalam melakukan pengawasan (Veithzal, 2009: 23). Pengawasan tersebut diantaranya adalah melakukan pengawasan/supervisi terhadap sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan sumber daya manusia di STAIM Blora telah berjalan lancar. Pengawasan sumber daya manusia di STAIM Blora ditempuh melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan. Pengawasan proses pembelajaran dilakukan oleh kepala satuan pendidikan dan

pengawas. Hasil dari kegiatan supervisi kepala sekolah maupun pengawas tentu disajikan berupa pelaporan supervisi yang kemudian akan ditindaklanjuti dengan kegiatan pengembangan keprofesionalan berkelanjutan.

### **Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora.**

Faktor pendukung manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora meliputi: dedikasi ketua dalam melakukan pembagian tugas sesuai kapasitas, kompetensi dosen serta dedikasi dosen terhadap pekerjaannya, sehingga banyak dosen yang rela menerima sampiran tugas. Pembagian tugas dosen yang dilakukan oleh ketua memang memerlukan pengelolaan yang optimal, agar proses pencapaian tujuan organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien (Schuller & Jackson, 1997: 137).

Faktor penghambat

manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora antara lain kemampuan dan kualitas dosen yang tidak sama, kepribadian dosen yang beragam dalam mensikapi pembagian tugas dari ketua, faktor ekonomi yang dialami oleh beberapa orang dosen. Oleh karena itu, ketua memang dituntut untuk dapat melakukan penempatan dosen dengan baik. Manajemen Sumber Daya Manusia memang mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup upaya menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job recruitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan) (Oteng Sutisna, 1989: 382). Manajemen Sumber Daya Manusia juga mencakup upaya menetapkan penarikan, seleksi, dan

penempatan karyawan berdasarkan asas *the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).

**Solusi untuk mengatasi berbagai pemasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora**

Solusi untuk mengatasi berbagai pemasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di STAIM Blora diantaranya ialah melakukan pelatihan, konseling kepribadian, penambahan tenaga kerja, pendampingan pelaksanaan *skill* praktis, pelatihan kepemimpinan, dan pembuatan perencanaan yang berimbang. Terkait dengan manajemen SDM. Ketua kampus seyogyanya memang dapat memfasiltasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada para dosen

untuk dapat melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik yang dilaksanakan dikampus, inhousetraining, diskusi professional dan sebagainya atau melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar kampus, seperti: kesempatan melanjutkan pendidikan atau mengikuti berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan pihak lain (Depdiknas, 2006: 20).

**5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan peneliti menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Blora Kecamatan Jepon Kabupaten Blora sudah memadai. Perencanaan sumber daya manusia selalu diawali dengan mengadakan evaluasi kegiatan pada setiap akhir tahun secara musyawarah sebagai acuan dalam membuat perencanaan

yang baru. Pengorganisasian sumber daya manusia ditempuh dengan melakukan pengorganisasian pokok materi pembelajaran, pembagian tugas dosen secara adil serta mempertimbangan kompetensi dan etos kerja dosen yang bersangkutan, melakukan pengelolaan KBM, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan *feedback* pasca supervisi serta menyusun rancangan penilaian kinerja dosen sesuai standar pemerintah. Pelaksanaan terkait manajemen sumber daya manusia di STAIM Blora telah berjalan dengan lancar. Sedangkan pada segi pengawasan ditempuh melalui kegiatan pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut secara berkala dan berkelanjutan.

Faktor pendukungnya meliputi: dedikasi ketua dalam melakukan pembagian tugas sesuai kapasitas, kompetensi dosen serta dedikasi dosen terhadap pekerjaannya, sehingga banyak dosen yang rela

menerima sampiran tugas. Sedangkan, faktor penghambatnya antara lain kemampuan dan kualitas dosen yang tidak sama, kepribadian dosen yang beragam dalam mensikapi pembagian tugas dari ketua, faktor ekonomi yang dialami oleh beberapa orang dosen.

Solusi untuk mengatasi berbagai permasalahan tersebut ialah melakukan pelatihan, konseling kepribadian, penambahan tenaga kerja, pendampingan pelaksanaan *skill* praktis, pelatihan kepemimpinan, dan pembuatan perencanaan yang berimbang.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Ketua STAI Muhammadiyah Blora diharapkan dapat mengoptimalkan perannya setiap saat dengan melakukan rencana tindak lanjut dan penekanan tanggung jawab terhadap dosen dan karyawan.

Hal ini dilakukan agar dosen dan karyawan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung-jawabnya.

2. Ketua STAI Muhammadiyah Bloro diharapkan dapat mengoptimalkan pembinaan dan pengembangan karir para dosen guna memotivasi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal ini dapat ditempuh dengan memberikan kesempatan kepada dosen untuk mengikuti seminar, workshop,

diklat, dan melanjutkan studinya.

Dosen dan karyawan STAI Muhammadiyah Bloro diharapkan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga dapat memaksimalkan penggunaan metode dan media pembelajaran agar dapat menciptakan pembelajaran yang menyenangkan sehingga peserta didik bersemangat dalam mengikuti proses belajar mengajar.

### Daftar Pustaka

- Bagasatwa. (2006). *Sistem Sumber Daya Manusia*. New York: Oxford University Press Inc.
- Danim, Sudarman. (2002). *Inovasi Pendidikan dalam Upaya Peningkatan. Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Depdikbud. (1988). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta:Depdiknas.
- Depdiknas. (2002). *Ringkasan Kegiatan Belajar Mengajar*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas.(2006). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK& SLB*. Jakarta: BP Ciptakarya.
- Miles, Mattehew B, dan Huberman, A. Micahel. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta:Universitas Indonesia Press.

- Moh. Arif. (2013). *Manajemen Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*.  
Epistemé, Vol. 8, No. 2, Desember 2013, hal. 415-438.
- Oteng Sutisna. (1989). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Angkasa.
- Panggabean, Mutiara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: GhaliaIndonesia.
- Schuller, R.S. and Jackson S.E. (2007). *Strategic Human Resource Management: A Reader*.  
London: Blackwell Publishers.
- Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*.  
Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wherther, W.B., & Davis, K. (1993). *Human Resources and Personnel Management*.  
Philadelphia: McGraw-Hill.