

Manajemen Human Capital dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SDIT Baiturrahim

Ali Mustopa Yakub Simbolon¹, Darul Ilmi², Silfia Hanani³, Weni Sumarni⁴, Bashori⁵,
Rahmi Fadilah⁶

^{1,2,3,4}UIN Sjech M Djamil Djambek, Bukittinggi, Indonesia

Jl. Raya Gurun Aua, Kubang Putih. Kab Agam, Prov Sumatera Barat 26138

⁵UIN Imam Bonjol Padang, Indonesia

Jl. Jenderal Sudirman, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat 25153

⁶Universitas Negeri Padang, Indonesia

Jl Prof Dr Hamka Kampus Air Tawar Kota Padang Sumatera Barat, 25131

Email alimustopa794@gmail.com¹, darulilmi2023@gmail.com², silfia_hanani@yahoo.com³,
wenisumarni450@gmail.com⁴, bashori2@uinib.ac.id⁵, rahmifadilah804@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen human capital dalam meningkatkan mutu sekolah di SDIT Baiturrahim. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Pegawai Tata Usaha dan Guru. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen human capital (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan) dalam meningkatkan mutu sekolah di SDIT Baiturrahim secara umum telah dilaksanakan. Dapat dilihat dari berbagai prestasi yang telah diraih oleh peserta didik maupun pendidik dalam berbagai ajang perlombaan mulai dari tingkat kota sampai tingkat provinsi. Sehingga dengan perolehan prestasi tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Baiturrahim.

Kata Kunci: Manajemen, Human Capital, Mutu Sekolah.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine human capital management in improving school quality at SDIT Baiturrahim. The research method used is descriptive qualitative with data collection techniques from observation, interviews and documentation. The subjects in this research were school principals, administrative employees and teachers. The data analysis techniques in this research are data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this research indicate that human capital management in improving (planning, organizing, actuating dan controlling) the quality of schools at SDIT Baiturrahim has generally been implemented. It can be seen from the various achievements that have been achieved by students and educators in various competitions ranging from city to provincial level. So that by obtaining these achievements, the quality of education at SDIT Baiturrahim can be improved.

Keywords: Management, Human Capital, School Quality.

1. PENDAHULUAN

Manajemen memegang peranan krusial dalam setiap aspek pendidikan, menjadi fondasi kokoh yang mendukung eksistensi lembaga pendidikan (Mustopa dan Iswanti, 2023). Dapat diartikan sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian, manajemen menjadi kunci utama agar rencana dapat diwujudkan, pelaksanaan berjalan lancar, dan pengendalian menjaga konsistensi dengan rencana yang telah dibuat. Oleh karena itu, suatu sekolah perlu menjalankan kegiatan manajemen dengan efektif, sesuai dengan setiap komponen manajemen, karena keberadaan manajemen yang optimal menjadi prasyarat utama agar proses pendidikan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dalam tata kelola, perhatian utama tertuju pada manusia, mengingat bahwa manusia berperan sebagai fokus dan pelaku utama. Hal ini disebabkan oleh peran manusia dalam perencanaan, pengorganisasian, pemanfaatan, dan pengawasan sumber daya alam yang dimiliki. Kendati sumber daya alam melimpah, keberhasilannya sangat bergantung pada kemampuan manusia dalam pengelolaannya (Mahdalena, 2022)

Manusia menjadi elemen krusial dalam struktur organisasi, menjadi motor penggerak yang aktif menjalankan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Hapsari et al., 2021). Sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun kekayaan alam negara bisa melimpah, namun kemajuan tetap bergantung pada dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagaimana dijelaskan, sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang terampil, kompeten, dan siap untuk mencapai tujuan organisasi (Permana et al., 2022)

Human capital merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas individu yang dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan layanan profesional (Djatola dan Djatola, 2021). Human capital diartikan sebagai kombinasi unik dari keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh anggota karyawan dalam suatu organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis komponen yang paling vital dalam perencanaan sumber daya manusia, yang kemudian menjadi dasar dalam merancang rencana manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, baik untuk saat ini maupun masa depan (Yusuf, 2023)

Human capital menjadi elemen yang sangat signifikan dalam konteks lembaga pendidikan. Ketika kemampuan dan keterampilan individu diterapkan secara holistik, hasilnya dapat menciptakan kinerja yang mengagumkan. Dari berbagai definisi tersebut, terlihat bahwa human capital menonjol sebagai faktor kunci dalam lembaga pendidikan, mampu memberikan dampak luar biasa terhadap kualitas pendidikan.

Manajemen Human Capital (HCM) menjadi aspek strategis yang esensial bagi suatu organisasi. Pendekatan terhadap Human Capital Management tidak hanya sebatas perluasan dari perspektif tradisional dalam efektifitas manajemen sumber daya manusia. Pengelolaannya membutuhkan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Djatola dan Djatola, 2021). Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus sejalan dengan strategi keseluruhan organisasi. Setiap individu di dalam organisasi membawa keunikan yang menjadi kebutuhan kompetitif organisasi tersebut. Diversitas karakteristik yang dibawa oleh setiap individu melalui bakat dan keterampilan yang mereka kontribusikan pada kinerja, menjadi kunci utama keberhasilan dalam lingkungan organisasi modern yang dinamis dan penuh persaingan. Strategi manajemen human capital sebuah organisasi menjadi sangat krusial untuk menjadikan organisasi itu sendiri bertahan dan mampu bersaing secara efektif di masa depan (Aji, 2012).

Dari pengertian manajemen human capital tersebut terlihat bahwa dengan pengelolaan human capital yang baik nantinya akan menjadikan suatu lembaga pendidikan dapat bersaing di era kompetitif seperti sekarang dan di masa depan nantinya. Dengan melakukan manajemen human capital akan dapat meningkatkan mutu sekolah di suatu lembaga pendidikan.

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 63 tahun 2009, Mutu Pendidikan adalah tingkat kecerdasan yang dapat dicapai oleh suatu bangsa melalui implementasi Sistem Pendidikan Nasional. Azis, dalam penjelasannya, mengartikan mutu pendidikan sebagai gabungan dari dua konsep, yaitu mutu dan pendidikan, yang mengindikasikan kualitas produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan atau sekolah (Supriadi et al., 2022).

Dari pengertian mutu pendidikan tersebut terlihat bahwa mutu berarti mengarah kepada kualitas yang dihasilkan dalam suatu lembaga pendidikan. Meningkatkan mutu sekolah berarti

berupaya mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik. Menjadi Sekolah yang berkualitas merupakan upaya dalam meningkatkan mutu sekolah. Sekolah yang memiliki banyak prestasi merupakan salah satu modal dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pada era kompetitif seperti sekarang ini, banyak sekolah swasta yang berada di Kota Bukittinggi yang bersaing dalam meningkatkan mutu pendidikannya salah satunya SDIT Baiturrahim. Sekolah ini merupakan salah satu sekolah swasta yang ada di Kota Bukittinggi yang banyak diminati. SDIT Baiturrahim memiliki beberapa program unggulan yang dapat menampung minat dan bakat peserta didik yaitu: 1) Program bahasa, seperti program pojok literasi; 2) Program Pramuka Penggalang dan Siaga; 3) Program Silat; 4) Program Teladan, seperti program petugas imarah masjid dan ketua pengawas ketertiban kelas; 5) Program Keagamaan, seperti program 3T(Tahsin, Tahfizh, Tilawah), program puasa sunnah dan program sholat dhuha.

Selain itu, SDIT Baiturrahim juga memiliki beberapa prestasi yang pernah diraih diantaranya yaitu; 1) Prestasi Siswa (Juara 3 Pidato Islamic Competition II dan Juara 2 Pionering Islamic Competition II Tingkat SD/MI Se-Sumatera Barat Tahun 2023); 2) Prestasi Guru (Juara 2 MTQ Nasional ke-40 Tingkat Provinsi Sumatera Barat Cabang Qira'atil Murattal Dewasa dan Juara 3 MTQ Nasional ke-40 Tingkat Provinsi Sumatera Barat Cabang Qira'at Mujawad Dewasa).

Dari beberapa pencapaian yang diraih oleh Peserta didik dan Guru SDIT Baiturrahim merupakan suatu hal yang tak luput dari manajemen human capital. Oleh Sebab itu, peneliti tertarik mengkaji lebih dalam terkait manajemen human capital dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Baiturrahim.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi lapangan (field research), dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan keadaan objek penelitian sesuai dengan data yang diperoleh langsung di lapangan (Darmalaksana, 2020). Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah memberikan gambaran fenomena yang terjadi dalam manajemen human capital yang berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah.

Penelitian ini dilakukan di SDIT Baiturrahim dengan menerapkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian mencakup kepala sekolah, pegawai tata usaha, dan guru. Sebagai langkah untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi data, yang melibatkan pemeriksaan data melalui sumber atau metode lain yang independen untuk memverifikasi atau membandingkan hasil data yang telah dikumpulkan (Yusanto, 2020).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Human Capital

Istilah "manajemen" berasal dari bahasa Inggris, yaitu "manage," yang mengandung arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Manajemen dapat dianggap sebagai seni dalam proses dan ilmu pengorganisasian. Dengan kata lain, manajemen merupakan seni untuk mengatur segala hal, baik itu melibatkan orang atau pekerjaan (Simbolon et al., 2022). James A. F. Stoner dalam Junindra et al., (2022) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan upaya dari anggota organisasi serta pemanfaatan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Human Capital merujuk pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang dapat digunakan untuk menyediakan layanan profesional (Yunita dan Supriadi, 2023). Modal manusia didefinisikan sebagai kombinasi unik dari keahlian, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis elemen yang paling penting dari perencanaan sumber daya manusia, yang selanjutnya membimbing pengembangan rencana terpadu pengelolaan sumber daya manusia pada saat ini dan di masa depan (Setyaningsih, 2022).

Human Capital merupakan komponen yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Ketika manusia mengimplementasikan kemampuan dan keterampilannya secara bersama-sama, hal ini menghasilkan kinerja yang luar biasa. Dari berbagai sudut pandang tersebut, terlihat bahwa modal manusia menjadi faktor paling vital dalam suatu lembaga pendidikan karena mampu memberikan dampak yang luar biasa terhadap mutu pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek strategis dalam suatu organisasi. Human Capital Management (HCM) perlu dianggap sebagai perluasan dari perspektif tradisional dalam pengelolaan manusia secara efektif. Dalam pengelolaannya, diperlukan pemahaman mendalam tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Malaikosa, 2021). Oleh karena itu, adalah wajar jika perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus sesuai dengan penyusunan strategi organisasi. Setiap individu di dalam organisasi menjadi kebutuhan kompetitif, memiliki karakteristik yang beragam. Keunikan yang dibawa oleh setiap individu ke dalam organisasi melalui bakat dan kompetensi yang diaplikasikan pada kinerja merupakan kunci kesuksesan kerja yang berlanjut dalam lingkungan organisasi modern yang dinamis dan penuh kompetisi. Strategi manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi menjadi sangat penting untuk menjaga kelangsungan organisasi dan menghadapi persaingan di masa depan (Setiawan et al., 2022).

Dari definisi manajemen human capital tersebut, terlihat bahwa pengelolaan human capital yang efektif akan memberikan keunggulan kompetitif kepada lembaga pendidikan dalam menghadapi tantangan zaman yang kompetitif. Dengan menerapkan manajemen human capital, kualitas pendidikan di sebuah lembaga dapat ditingkatkan. Manajemen human capital mencakup serangkaian proses terkait dengan manajemen sumber daya manusia, mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan.

Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan kegiatan yang terkait dengan kebijaksanaan, prosedur, dan program, bertujuan untuk menyelaraskan visi dan tujuan. Tingkat pengetahuan dalam hal ini masih bersifat dasar, dan dengan melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan (Gunawan, 2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Baiturrahim dilakukan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia di masa depan serta mengevaluasi kemampuan sumber daya manusia saat ini. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah di SDIT Baiturrahim, sumber daya manusia pendidik telah dinilai baik dan dianggap cukup mampu untuk menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien.

Dalam upaya peningkatan mutu, kepala sekolah merancang rencana yang dimulai dengan penilaian pembelajaran setiap akhir tahun ajaran, melibatkan seluruh tenaga pendidik. Melalui wawancara dan observasi, terlihat bahwa guru dan kepala sekolah secara aktif menerapkan upaya peningkatan kualitas pendidikan, yang tercermin dalam perencanaan pembelajaran yang matang.

Kepala sekolah dan beberapa tenaga pendidik juga menjelaskan bahwa informasi tentang program sekolah selalu disampaikan kepada perwakilan orang tua melalui kegiatan sosial. Dalam kegiatan tersebut, orang tua murid dapat memberikan kritik, saran, dan

mengemukakan hal-hal yang belum dipahami. Kepala sekolah berkomitmen untuk terus meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Baiturrahim melalui berbagai program.

Pengorganisasian (Organizing)

Organisasi merupakan proses pengaturan, alokasi, dan distribusi tugas, wewenang, serta sumber daya di antara anggota suatu lembaga. Stoner dalam Haidir, (2022) mendefinisikan mengorganisasikan sebagai tindakan mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama secara terstruktur demi mencapai tujuan spesifik atau bahkan beberapa tujuan. Oleh karena itu, pengorganisasian dapat diartikan sebagai penyatuan dan penghimpunan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dalam sebuah struktur organisasi. Dalam konteks peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan aspek organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan proses rekrutmen sumber daya manusia di SDIT Baiturrahim berjalan dengan baik. Terlihat dari pengelompokan langkah-langkah rekrutmen ke dalam beberapa tahap, meskipun tahapannya dianggap sederhana. Proses ini dilakukan sesuai dengan kondisi saat itu, di mana open rekrutmen dilaksanakan ketika terdapat kekosongan tenaga pendidik dan staf.

Dalam pemilihan sumber calon, prioritas diberikan kepada tenaga pendidik yang memiliki pengalaman sesuai dengan bidang yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan SDIT Baiturrahim sebagai sekolah dasar, di mana tenaga pendidik diharapkan memiliki beberapa keahlian yang relevan dengan bidang yang ingin diambil.

Pelaksanaan (actuating)

Dalam bidang manajemen, implementasi, atau sering disebut *actuating*, merujuk pada upaya untuk mendorong semua anggota kelompok agar berusaha mencapai sasaran dan tujuan yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. *Actuating* merupakan tindakan untuk memotivasi semua anggota kelompok agar berusaha mencapai sasaran sesuai dengan rencana manajemen dan upaya organisasi. Dengan kata lain, *actuating* berarti menggerakkan orang-orang agar mau bekerja secara mandiri atau dengan kesadaran bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif (Santi dan Sholikhah, 2022).

Kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam konteks ini. *Actuating*, yang juga dikenal sebagai "gerakan aksi," melibatkan kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memulai dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan melalui perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Dalam rangkaian proses manajemen, implementasi atau pelaksanaan dianggap sebagai fungsi yang sangat vital. Implementasi adalah aktivitas atau usaha-usaha yang dilakukan sebagai serangkaian kegiatan tindak lanjut setelah program atau kebijakan ditetapkan, melibatkan pengambilan keputusan, langkah-langkah strategis dan operasional untuk menjadikan kebijakan menjadi kenyataan demi mencapai tujuan program yang telah ditetapkan (Mahdalena, 2022). Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program yang ditetapkan oleh pemerintah harus selaras dengan kondisi di lapangan maupun di luar lapangan. Proses ini melibatkan berbagai unsur, didukung oleh usaha-usaha dan alat-alat penunjang.

Temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan telah dilakukan secara optimal, di mana kepala sekolah telah melaksanakan peran sebagai pemimpin dengan baik. Sebagai komponen utama dalam sistem pendidikan, kepala sekolah memegang peranan kunci dalam membangun dan mengelola lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah melibatkan tugas-tugas seperti mengelola, mengatur, dan mengarahkan sumber daya yang ada secara efektif guna mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah diharapkan memiliki kualitas manajerial dan kepemimpinan yang tinggi.

Keberhasilan suatu sekolah dapat dicapai hanya melalui pelaksanaan fungsi manajerial dan kepemimpinan yang berkualitas dari kepala sekolah (Syamsu Nahar Edi Saputra, 2020). Kepala sekolah berkualitas adalah mereka yang memiliki kemampuan dasar kepemimpinan dan manajerial, kualifikasi pribadi yang sangat baik, serta pengetahuan dan keterampilan profesional. Berdasarkan pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah di SDIT Baiturrahim telah memenuhi kriteria-kriteria tersebut :

- a. Pengetahuan terkait tugas-tugas, memungkinkan pemahaman menyeluruh tentang lingkungan sekolah.
- b. Kemampuan untuk memahami dinamika hubungan kerja antar unit, melakukan pendelegasian wewenang, memiliki pemahaman terhadap sikap bawahan, serta mengidentifikasi bakat dan kelemahan dari anggota tim.
- c. Pemahaman mendalam terhadap wawasan organisasi, kebijakan khusus, pemahaman tentang peraturan perundang-undangan, dan prosedur tertentu.
- d. Kepekaan dalam membangun semangat kerja bagi staf yang dikelolanya.
- e. Seorang pemimpin perlu memiliki pengetahuan tentang tata letak fisik bangunan dan kondisi operasional yang ada.

Ditemukan bahwa di SDIT Baiturrahim, jumlah Tenaga Kependidikan dan Tenaga Pendidik mencapai 26 orang. Dalam menghadapi tantangan globalisasi yang sedang terjadi, perlu adanya sikap yang bijaksana. Sistem pendidikan memerlukan pengelolaan yang serius, dan manajemen pendidikan nasional dianggap sebagai salah satu opsi untuk mengatasi masalah-masalah pendidikan saat ini. Melalui penerapan sistem manajemen mutu, sekolah dapat lebih mudah menghadapi berbagai tantangan yang muncul, sehingga implementasi mutu pendidikan di sekolah menjadi suatu kebutuhan. Tugas kepala sekolah sangat penting dalam menjadikan sekolah bermutu, dengan dukungan dari berbagai pihak *stakeholder* yang terlibat.

SDIT Baiturrahim memiliki beberapa program unggulan yang dapat menampung minat dan bakat peserta didik yaitu: 1) Program bahasa, seperti program pojok literasi; 2) Program Pramuka Penggalang dan Siaga; 3) Program Silat; 4) Program Teladan, seperti program petugas imarah masjid dan ketua pengawas ketertiban kelas; 5) Program Keagamaan, seperti program 3T(Tahsin, Tahfizh, Tilawah), program puasa sunnah dan program sholat dhuha.



Gambar 1 Program Teladan SDIT Baiturrahim



Gambar 2 Program Keagamaan SDIT Baiturrahim



Gambar 3 Program Silat SDIT Baiturrahim



Gambar 4 Program Pramuka Penggalang dan Siaga SDIT Baiturrahim

Pengawasan (controlling)

Monitoring atau pengawasan merupakan aspek yang krusial dan wajib dilaksanakan dalam manajemen sebuah organisasi. Tanpa adanya pengawasan dan kontrol yang diterapkan oleh organisasi, sulit bagi lembaga tersebut untuk menjaga keberlangsungan eksistensinya, meskipun telah melakukan perencanaan dan pelaksanaan dengan cermat. S.P. Siagian mengemukakan bahwa pengawasan adalah suatu proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa seluruh tugas yang sedang dilakukan dapat terjamin dengan baik. Supervisi dilakukan dengan memantau kinerja tenaga pendidik dan staf, serta melibatkan pemantauan evaluasi kinerja mereka. Jika terdapat kesalahan, pihak terkait akan diberi pemberitahuan dan peringatan terkait pekerjaan yang mereka lakukan (Malaikosa, 2021). Dengan merujuk pada paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di SDIT Baiturrahim dianggap telah berjalan dengan baik. Proses pendidikan pun diawasi secara berkala untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut. Kepala sekolah secara rutin melakukan kegiatan supervisi terhadap semua aspek kegiatan sekolah yang dilaksanakan.

Manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan merupakan suatu proses atau upaya pengelolaan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam segala aspek yang terkait dengan pendidikan, dengan tujuan mencapai target pendidikan yang telah ditetapkan (Aji, 2012). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dianggap sebagai instrumen untuk meningkatkan produktivitas individu yang terlibat dalam pendidikan, sehingga dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibanding sebelumnya. Perencanaan dan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan harus selaras dengan tujuan pendidikan yang telah ditentukan, dan dari tujuan tersebut akan ditetapkan perencanaan dan strategi yang sesuai untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengorganisasian sumber daya manusia yang ada di dalam dunia pendidikan. Dengan perencanaan yang matang, diharapkan hasil yang diperoleh akan maksimal.

Disebut optimal ketika menghasilkan standar mutu atau kualitas yang sesuai. Dalam praktiknya, para pelaku pendidikan seperti kepala sekolah dan guru di lembaga pendidikan sangat ditekankan untuk meningkatkan mutu sebagai respons terhadap perkembangan kebutuhan masyarakat. Peningkatan mutu ini dapat dicapai melalui implementasi pendidikan yang baik. Kepala sekolah dan guru, bekerja bersama, harus memiliki tekad tinggi untuk mengembangkan institusi mereka menuju perubahan yang membanggakan. Salah satu tujuan mereka adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas. Langkah awal dalam mencapai tujuan ini adalah melakukan perubahan dalam manajemen sumber daya manusia. Aspek yang paling penting adalah kepuasan masyarakat terhadap hasil pendidikan, perbaikan dalam sistem pembelajaran atau model pembelajaran, pengelolaan berbasis pasar, dan penghargaan terhadap sumber daya manusia sebagai kunci kesuksesan.

Hapsari et al., (2021) dalam pandangannya terhadap mutu pendidikan, menekankan bahwa mutu bersifat dinamis dan dapat dianalisis dari berbagai perspektif. Konsep mutu sepakat untuk mengacu pada pedoman atau referensi yang ada, seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran, dan tenaga kependidikan, sesuai dengan kesepakatan para pihak yang berkepentingan.

Hal ini sejalan dengan konsep yang dinyatakan oleh Setyaningsih, (2022) yaitu mutu dapat diinterpretasikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pemahaman mengenai mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Mutu pendidikan menjadi hal yang paling krusial untuk diperhatikan, karena mutu pendidikan menjadi penentu utama apakah sebuah sekolah dapat dianggap berkualitas atau

tidak. Sebuah sekolah dianggap memiliki mutu jika mampu bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya.

Lebih lanjut, tingkat kemajuan suatu negara juga dapat diukur dari sejauh mana mutu pendidikannya berkembang. Ketika penduduk suatu negara menyadari pentingnya pendidikan, mereka akan bersaing untuk mendapatkan pengetahuan lebih banyak, yang pada gilirannya dapat menghasilkan karya-karya berkualitas. Sebaliknya, jika mutu pendidikan rendah, maka negara tersebut cenderung dianggap sebagai negara yang kurang maju. Salah satu strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah melalui peningkatan mutu pembelajaran. Meningkatkan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar dapat dicapai melalui pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik.

Peran utama dalam lembaga pendidikan dipegang oleh tenaga pendidik. Kelancaran operasional sekolah sangat bergantung pada keberadaan mereka. Mutu sekolah dapat diukur melalui pencapaian prestasi sebagai indikator utama. SDIT Baiturrahim memiliki beberapa prestasi yang pernah diraih diantaranya yaitu; 1) Prestasi Siswa (Juara 3 Pidato Islamic Competition II dan Juara 2 Pionering Islamic Competition II Tingkat SD/MI Se-Sumatera Barat Tahun 2023); 2) Prestasi Guru (Juara 2 MTQ Nasional ke-40 Tingkat Provinsi Sumatera Barat Cabang Qira'atil Murattal Dewasa dan Juara 3 MTQ Nasional ke-40 Tingkat Provinsi Sumatera Barat Cabang Qira'at Muja'wad Dewasa).



Gambar 5 Prestasi Guru SDIT Baiturrahim



Gambar 6 Prestasi Siswa SDIT Baiturrahim

Mutu sekolah dipengaruhi oleh berbagai tahapan kegiatan yang saling terkait, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. SDIT Baiturrahim, yang berlokasi di Kota Bukittinggi, menunjukkan kondisi yang baik baik dari segi infrastruktur maupun sarana pembelajaran yang sudah sangat memadai. Sekolah ini memiliki jumlah peserta didik yang signifikan, mencapai 237 siswa, serta dilengkapi dengan fasilitas seperti ruang belajar, ruang guru, ruang kepala sekolah, perpustakaan, musholla, dan lainnya. Output lulusan SDIT Baiturrahim juga sesuai dengan harapan, baik dari pihak sekolah maupun orang tua.

Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi selama studi pendahuluan, terlihat bahwa SDIT Baiturrahim secara konsisten melakukan supervisi untuk meningkatkan mutu pendidikan dan meraih prestasi dalam berbagai ajang perlombaan, baik tingkat kota maupun nasional. Oleh karena itu, berbagai permasalahan tersebut menjadi motivasi bagi penulis untuk

menjalankan penelitian mengenai peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Baiturrahim.

4. KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Baiturrahim, Kota Bukittinggi, menjadi fokus utama. Manajemen SDM di sekolah ini melibatkan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang terintegrasi dengan baik. Kepala sekolah dan tenaga pendidik di SDIT Baiturrahim secara aktif melibatkan diri dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan dengan merancang program-program unggulan, melakukan rekrutmen sumber daya manusia yang berkualitas, serta melaksanakan supervisi untuk memastikan implementasi program-program tersebut. Prestasi siswa dan guru yang telah diraih menjadi bukti nyata bahwa manajemen human capital yang optimal dapat menghasilkan dampak positif terhadap mutu pendidikan suatu lembaga.

Secara keseluruhan, SDIT Baiturrahim menunjukkan bahwa manajemen human capital yang efektif berperan penting dalam mendukung eksistensi lembaga pendidikan dan mencapai hasil pendidikan yang maksimal. Upaya berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, baik dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan, menjadi landasan kokoh bagi sekolah untuk tetap bersaing dalam era kompetitif. Dengan penerapan strategi manajemen human capital yang terintegrasi, SDIT Baiturrahim mampu menjaga mutu pendidikan dan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan pendidikan di Kota Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, J. B. (2012). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Kompetisi*. <https://www.semanticscholar.org/paper/cb0732f0aac5488720d622d741b8261815364dad>
- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 5.
- Djatola, H. R., & Djatola, H. (2021). *Peran Human Capital Sebagai Sumber Strategi Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Organisasi Pendidikan Tinggi: The Role Of Human Capital As A Source Of Strategy In Improving The Quality Of Education In The Organizationshigh Education*. <https://doi.org/10.30997/jsh.v12i2.4390>
- Gunawan, N. A. (2022). Pengembangan Manajemen Mutu Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Madrasah. *Al-Afkar*. <https://doi.org/10.31943/afkarjournal.v5i4.382>
- Haidir, H. (2022). Strategi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Jurusan Program Keagamaan MAN 3 Bungo. *Jurnal Pendidikan Guru*. <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v4i1.433>
- Hapsari, A. P., Setiawan, F., & Atmojo, S. T. (2021). Analisis Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di SMK Trisula 1 Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(4), 157–164.
- Junindra, A., Nasti, B., Rusdinal, R., & Gistituati, N. G. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Cerdas Proklamator*. <https://doi.org/10.37301/cerdas.v10i1.124>
- Mahdalena, M. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 7 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 3(4), 143–154.
- Malaikosa, Y. M. L. (2021). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Manajemen Berbasis Sekolah Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*.

- <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.20270>
- Mustopa, A. M. Y. S., & Iswantir, I. (2023). Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 15(1), 1–12.
- Permana, T. E., Permana, T. E., Yuniarsih, T., Ahman, E., Wibowo, L. A., & Wiyono, D. (2022). Pengembangan Human Capital Dalam Mendukung Perilaku Kerja dan Kinerja Dosen Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)*. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v13i2.6958>
- Santi, D., & Sholikhah, N. (2022). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Islam Integral Luqman Al-Hakim 02 Batam. *TADRIBUNA: Journal of Islamic Education Management*. <https://doi.org/10.61456/tjiec.v2i1.60>
- Setiawan, M. R., Setiawan, M. R., Sudrajat, A., Sudrajat, A., & Tedjawiani, I. (2022). Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif tentang Peran Kepala Sekolah dalam MBS Pada SMPN 3 dan SMPN 4 Malangbong). *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.553>
- Setyaningsih, D. (2022). Implementasi Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Pedagogika: Jurnal Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.37411/pedagogika.v13i1.1221>
- Simbolon, A. M. Y., Sabri, A., & Sermal, S. (2022). Implementasi Manajemen Pelayanan Prima Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 13 Padang. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 56–66.
- Supriadi, S., Supriadi, S., Barlian, U. C., & Koswara, N. (2022). Manajemen Pembelajaran Tahfidz Al-Qur'an dalam Meningkatkan Mutu Siswa SMA Swasta Istiqomah, SMA Plus Al Ghifari dan SMA Alfa Centauri. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i3.469>
- Syamsu Nahar Edi Saputra, W. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Satu Atap Bila Hilir Kabupaten Labuhanbatu. *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(1). <https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8113>
- Yunita, R., & Supriadi, P. (2023). Peran Pendekatan Human Capital dalam Manajemen Keuangan di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara*. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i2.232>
- Yusanto, Y. (2020). Ragam Pendekatan Penelitian Kualitatif. *Journal of Scientific Communication (Jsc)*, 1(1).
- Yusuf, M. (2023). Manajemen Pembiayaan Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi SMA Negeri 1 Kecamatan Kualuh Hilir Kabupaten Labuhanbatu Utara). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(1), 16–23.