

## PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI OPTIMALISASI MANAJEMEN PERSONALIA

Ihin Solihin <sup>1)\*</sup>  
Hisny Fajrussalam <sup>2)</sup>  
Muhibbin Syah <sup>3)</sup>  
Mohamad Erihadiana <sup>4)</sup>

<sup>1,3,4</sup> Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung

<sup>2</sup> Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

\* E-mail: solihinihin64@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study is to find out about how to improve the quality of Islamic education through optimizing personnel management, and to find out what are the supporting and inhibiting factors for the implementation of personnel management in SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung City. The research that was carried out was included in qualitative descriptive research. The data collection method uses the method of observation, interviews, and documentation. Meanwhile, improving the quality of education is a systematic effort in school management to achieve progress from one stage to a higher level to produce added value according to applicable norms/standards. Management of improving the quality of Islamic education in schools is a quality improvement method that is based on school education itself, applies a set of techniques, is based on the availability of quantitative and qualitative data, and empowers all school components to continuously increase the capacity and capacity of school organizations to meet the needs of participants. students and society. By optimizing personnel management, it can continue to improve the quality of Islamic education. This is what the SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung City has done.*

**Keywords:** *Personnel Management, Quality of Education, Islam*

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang bagaimana peningkatan mutu pendidikan Islam melalui mengoptimalkan manajemen personalia, dan untuk mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung. Penelitian yang dilakukan termasuk kedalam penelitian deskriptif kualitatif. Adapun metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan peningkatan mutu pendidikan adalah upaya sistematis pengelolaan sekolah dalam meraih kemajuan dari satu tahap ketahap yang lebih tinggi sehingga dapat menambah nilai yang melampaui standar. Sementara itu manajemen peningkatan mutu pendidikan Islam di sekolah adalah suatu metode peningkatan mutu yang bertumpu pada pendidikan sekolah itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan pada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, serta pemberdayaan semua komponen sekolah untuk secara berkesinambungan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi sekolah guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Dengan mengoptimalkan manajemen personalia dapat terus meningkatkan mutu pendidikan Islam. Hal ini yang dilakukan Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung.

**Kata Kunci:** *Manajemen Personalia, Mutu Pendidikan, Islam*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan Islam menempati posisi yang sangat penting setelah era reformasi. Hal ini dibuktikan dengan lahirnya perundang-undangan dan peraturan, mulai dari UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yang termasuk di dalamnya mengatur juga tentang pendidikan Islam, diikuti dengan munculnya PP Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan, serta yang terakhir adalah Peraturan Menteri Agama Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pendidikan Agama pada Sekolah. Perundang-undangan dan peraturan tersebut mau tidak mau memacu seluruh pelaku pendidikan Islam untuk sungguh-sungguh memenuhi seluruh kebutuhan penyelenggaraan pendidikan Islam agar bisa setara, bahkan lebih maju dibandingkan dengan pendidikan umum yang lebih dahulu matang dan mapan.

Sementara itu, mutu pendidikan merupakan salah satu masalah yang tidak dapat dihindarkan dalam dunia pendidikan, khususnya pendidikan Islam yang sangat kompleks. Kompleksitas dalam pendidikan Islam disebabkan karena banyak hal yang mempengaruhi satu sama lain, di antaranya adalah variabel manajemen serta pengelolaan dalam pendidikan Islam. Dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan agar menjadi daya tarik orang lain, maka sistem lama di dalamnya harus segera diubah dan dilakukan inovasi-inovasi baru.

Sistem dan inovasi dalam dunia pendidikan termasuk ke dalam konsep manajemen. Manajemen merupakan komponen yang komprehensif dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Manajemen yang baik dapat mewujudkan tujuan pendidikan Islam secara optimal. Penerapan manajemen di dunia pendidikan, khususnya sekolah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar pada aspek-aspek mendasar yang meliputi sistem keuangan, ketenagaan, sarana dan prasana, kelas, kurikulum, serta partisipasi dari masyarakat dan lain sebagainya (Baihaqi, 2018).

Manajemen yang harus mendapat perhatian sekolah salah satunya adalah manajemen personalia, yaitu bagian manajemen yang mengatur orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Dalam organisasi, hubungan dengan setiap kumpulan orang-orang, pikiran-pikiran, pekerjaan-pekerjaan, fakta-fakta disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga gabungan dari semua itu dapat membentuk suatu sistem yang sangat berarti.

Menurut Ranupandojo & Husnan (2002) manajemen personalia adalah suatu perencanaan, pemberian kompensasi, pengembangan, penginterpretasian serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan suatu lembaga, individu dan juga masyarakat. Oleh karena itu mengoptimalkan manajemen personalia dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pendidikan Islam sangatlah diperlukan. Mutu dan performa suatu lembaga pendidikan Islam tertentu tergantung bagaimana kualitas organisasi dan personal dalam mengelola dan mengembangkan sumber-sumber yang ada di lembaga pendidikan Islam tersebut (Fajrussalam, Badrudin, & Sulhan, 2019).

SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung yang berlokasi di Jalan Banteng Dalam No. 6 Kelurahan Turangga Kecamatan Lengkong Kota Bandung. Sekolah ini di bawah naungan Yayasan Muhammadiyah Cabang Lengkong. Sekolah ini termasuk kategori lembaga pendidikan Islam karena berada di bawah naungan Yayasan Organisasi Islam, yaitu Muhammadiyah. Peserta didik di SMA Muhammadiyah 3 ini awalnya 50% setiap tahun berasal dari panti asuhan, dari masyarakat luar sebanyak 50%, Sedangkan mulai tahun 2019/2020 presentase itu menurun, dari panti asuhan sebanyak 40% dan dari masyarakat luar sebanyak 60%.

Tata kelola di sekolah ini dipedomani oleh kebijakan Yayasan No. 01/KTN/1.4/F/2013 tentang Tatacara Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala dan Wakil Kepala Sekolah/Madrasah Muhammadiyah, No. 01/KTN/1.4/F/2013 tentang Komite Sekolah/ Madrasah/Pesantren Muhammadiyah. No. 01/KTN/1.4/F/2013 tentang Pelatihan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Memahami kondisi tersebut, menunjukkan bagaimana sekolah ini mengelola berbagai unsur sumber daya melalui mekanisme manajemen personalian dengan baik, sehingga seluruh sumber daya yang dimilikinya termanfaatkan secara optimal dan memberikan kontribusi nyata dalam membangun sekolah.

## **METODE**

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian studi kasus. Subjek penelitian ini adalah, pengurus yayasan, kepala sekolah, manajemen sekolah (wakil kepala sekolah dan staf kepala subag tata usaha dan staf serta dewan guru di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode observasi, metode

wawancara, dan metode dokumentasi. Analisis data penelitian dengan pendekatan teknik deskriptif-kualitatif yang merupakan suatu teknik yang mendeksripsikan, menguraikan dan menginterpretasikan data-data yang telah terkumpul dengan memberi perhatian dan merekam sebanyak mungkin aspek situasi yang diteliti.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Optimalisasi Manajemen Personalia**

Optimalisasi tata kelola manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Kota Bandung dilakukan melalui beberapa unsur kegiatan yang terstruktur dan sistematis, seperti yang akan dijelaskan berikut ini:

#### **a. Perencanaan Pegawai**

Perencanaan pegawai maksudnya adalah dalam rangka pemetaan kebutuhan personalia (pegawai) dalam kurun waktu satu tahun, sehingga terprediksikan seberapa banyak kebutuhan personal untuk memenuhi standar yang telah ditentukan, melalui tahapan inilah dapat disusun strategi yang tepat untuk mencapai target semaksimal mungkin.

Dalam membuat perencanaan, yang dilakukan oleh SMA Muhammadiyah Plus 3 Kota Bandung adalah perhitungan yang matang disesuaikan dengan kondisi kemampuan anggaran, tetapi tetap berorientasi untuk mendapatkan yang terbaik, maka unsur skala prioritas dijadikan hal yang utama, karena dari hasil analisa kebutuhan dapat terpetakan secara maksimal, seperti bagi pegawai yang masa kerjanya relatif lama itu menjadi prioritas pertama, dengan pertimbangan masa kerja masih panjang masih ada ruang untuk meningkatkan kompetensinya sehingga mereka akan profesional dan menguasai bidang tugas yang diembannya. Bagi pegawai yang sudah professional juga diprioritaskan, karena akan sangat menunjang *outcome* yang didapat. Bagi mereka yang memiliki kedisiplinan dan loyalitas tinggi pun harus menjadi pertimbangan setelah prioritas sebelumnya terpenuhi. Kegiatan perencanaan pegawai SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung ini senantiasa dilakukan pada awal tahun ajaran dalam rapat kerja, sehingga peta kebutuhan ini dapat dipenuhi apabila sekolah sudah mulai berlangsung (*Program Kerja Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung periode 2018-2022, 2018*).

## b. Penyediaan Personalia

Penyediaan pegawai di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, baik kuantitas maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang sesuai kriteria yang dibutuhkan, untuk kemudian dipilih calon terbaik sesuai harapan yang diinginkan.

Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan maupun praktik. Namun tidak menutup kemungkinan dari pihak pemegang kebijakan (organisasi yang menaungi atau yayasan) memiliki kebijakan tersendiri, sehingga pegawai dapat juga didatangkan dari luar karena dari internal tidak dapat terpenuhi. Personalia yang direkrut didasarkan pada pemenuhan kebutuhan organisasi atau sekolah, karena perekrutan pegawai yang baik sangat berkorelasi tinggi dengan upaya peningkatan mutu. SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung yang berada di bawah Yayasan Muhammadiyah Lengkong dalam penyediaan personalia untuk kepentingan sekolah, diserahkan sepenuhnya kepada kepala sekolah dan Yayasan. Namun biasanya mekanisme dan regulasi tetap dilaksanakan, seperti apa yang sudah dijelaskan terdahulu.

## c. Pengembangan dan Pembinaan Personalia

Pengembangan dan pembinaan personalia di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung dilakukan dalam rangka menempuh proses pendidikan jangka panjang dengan menggunakan suatu prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Pengembangan personalia (pegawai) menekankan pada masalah staf dan personalia, karena staf personil menjadi sasaran utama yang harus jadi perhatian untuk kemajuan lembaga. Personalia yang mendapatkan pengembangan dan pembinaan kemampuannya dapat berkembang, biasanya dipacu oleh pengembangan keahlian, yaitu kemampuan untuk memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan kiat-kiat jitu dalam melaksanakan pekerjaan yang cepat, tepat, baik dan aman. Dengan bertambahnya keahlian, maka akan menumbuhkan kemampuan dan keterampilan pegawai.

Kasmawati (2019) mendefinisikan pengembangan personalia sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia secara fisik maupun psikis. Lebih

lanjut, Kasmawati menjelaskan bahwa pengembangan pegawai secara terpadu. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator kualitas dalam makna instrumental yang meliputi kreativitas, kebebasan, dan gizi; dalam makna esensial seperti tingkat pendapatan, tingkat pendidikan, kesejahteraan, dan usia harapan. Sementara itu konsep *on the job training* dan *in service training* menjadi upaya konkrit dalam pengembangan dan pembinaan personalia di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung. Hal itu dipilih karena dianggap tepat serta terjangkau oleh lembaga yang disesuaikan dengan anggaran yang dimiliki.

Pembinaan dan pengembangan personalia yang dilakukan SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung melalui kegiatan:

- 1) Rapat kerja, rapat dinas awal tahun, ahir tahun, dan *briffing*
- 2) Mengefektifkan pemberdayaan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) untuk bidang studi, baik tingkat kota, provinsi maupun nasional
- 3) Mengikuti kegiatan MKKS (musyawarah kerja kepala sekolah)
- 4) Intensifikasi supervisi akademik dan PK Guru
- 5) Seminar, diklat, dan *workshop* untuk mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan sebagai bagian dari PKB
- 6) Pengajian rutin bulanan yang di inisiasi Yayasan (*Rencana Kerja Jangka Menengah SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung Tahun 2018-2022*, 2018).

#### d. Promosi dan Rotasi Personalia

Seleksi dan penempatan belum menjamin bahwa akan mendapatkan orang tepat pada tempat yang tepat, demikian pula pekerjaan rutin dapat menimbulkan rasa bosan, jenuh, dan kaku sehingga semangat dan kegairahan kerja menurun, hal ini bisa terjadi meskipun penempatan orang tersebut masih searah dengan tugas pekerjaan sebelumnya. Kondisi seperti ini bisa mengakibatkan penurunan kinerja yang akan berakibat kepada penurunan mutu atau prestasi, kalau dalam perusahaan bisa bangkrut.

Salah satu solusi untuk menyikapi kondisi tersebut adalah dengan dilakukannya promosi dan rotasi.

##### 1) Promosi

Promosi adalah peralihan yang membesarkan wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi/sekolah yang diikuti dengan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang lebih besar.

Sedangkan Manullang mengatakan promosi jabatan berarti menaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya. Dengan demikian promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun swasta. Memberikan penghargaan kepada yang berprestasi dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggan pribadi, termasuk status sosial yang akan meningkat, serta dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan (Manullang, 2004).

Promosi jabatan di sekolah sudah dapat dipastikan sebagai pengembangan karir bagi pegawai yang ada di sekolah tersebut, mereka dipromosikan karena mendapatkan penilaian kategori baik dan loyalitas tinggi terhadap lembaga. Oleh karena itu, diberikanlah sebuah penghargaan yang layak sebagai sebuah nilai kepercayaan dari masyarakat. Adapun pertimbangan-pertimbangan promosi pegawai di SMA Muhamadiyah 3 Plus Kota Bandung antara lain adalah masa kerja, loyalitas, dedikasi, prestasi kerja, kedisiplinan yang dihitung dan dipertimbangkan oleh dewan promosi. Tim tersebut dibuat oleh Yayasan dan Kepala Sekolah.

## 2) Mutasi

Mutasi adalah perpindahan jabatan ke jabatan lain yang selevel ataupun tidak dengan maksud memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan potensinya sebaik mungkin. Menurut Putri (2015) mutasi merupakan sebuah kegiatan yang bermaksud untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengalih tugaskan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan agar yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal. Menurut (Dessler, 2005) mutasi merupakan rotasi dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain tanpa perubahan gaji atau tingkatan.

Mutasi ini biasanya dilakukan dengan prinsip reposisi karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai atau "*the right man in the right place*", agar semangat dan produktifitas kerjanya meningkat (Hasibuan, 2005). Pertimbangan-pertimbangan mutasi personalia di SMA Muhamadiyah 3 plus ini sama dengan kebijakan promosi, seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah upah yang diterima oleh seorang pekerja atas hasil kerja dan jasa yang dilakukannya dalam sebuah organisasi. Upah yang dimaksud dapat berupa uang atau barang. Kompensasi dalam bentuk uang memiliki arti bahwasanya pekerja tersebut menerima uang atas pekerjaan dan jasa yang dilakukan. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut menerima barang tertentu atas pekerjaan dan jasanya.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan honorarium yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi sejumlah imbalan yang diterima oleh karyawan diharapkan berefek positif terhadap organisasinya, seperti (Musafir, 2013) menjelaskan, diberinya kompensasi bagi karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaannya, di antaranya :

- 1) Meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan
- 2) Kualitas karyawan meningkat
- 3) Proses administrasi dan hukum dapat menjadi lebih mudah
- 4) Menjadi pemacu bagi pencari kerja yang memiliki kualitas tinggi
- 5) Menjadi nilai tambah bagi perusahaan dibanding dengan kompetitornya

Demikian pula pada lembaga pendidikan, apabila manajemen personalianya betul betul dioptimalisasikan, maka secara otomatis jaminan kesejahteraan bagi tenaga pendidik dan kependidikan akan mengalami kesejahteraan, kenyamanan, dan ketenangan. SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung melakukan kompensasi terhadap Guru dan Tenaga Kependidikan melalui kegiatan di akhir tahun atau hari-hari besar umat Islam.

f. Penilaian Hasil Kerja

Penilaian hasil kerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance appraisal* adalah evaluasi yang dilakukan secara sistemik untuk melihat perkembangan yang dialami oleh karyawan sehingga pengembangan karir bagi yang bersangkutan dapat direncanakan dengan baik. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh atasan untuk mengevaluasi hasil kinerja yang dilakukan karyawan. Hal-hal yang menjadi penilaian dalam kinerja meliputi loyalitas, kepemimpinan, kejujuran, dedikasi dan kinerjanya dalam tim (Hasibuan,

2005). Dengan kata lain, penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi kemampuan, keterampilan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Oleh karena itu, yang dimaksud penilaian kinerja personalia dalam penelitian ini adalah kinerja personal pada sebuah organisasi pendidikan yang di dalamnya terkait dengan sistem kepegawaian bukan penilaian profesi, sehingga yang berhak memberikan penilaian adalah atasan langsung yang memiliki organisasi atau lembaga. Di SMA Muhammadiyah 3 Plus penilaian kinerja ini dilakukan oleh Yayasan Muhammadiyah dan Kepala Sekolah, sebagai upaya mengetahui pencapaian tujuan organisasi/yayasan. Penilaian ini dilakukan setiap tahun dengan target peningkatan kinerja yang dapat berkorelasi tinggi dengan peningkatan mutu pendidikan (*Program Kerja Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung periode 2018-2022, 2018*).

### **Dampak Peningkatan Mutu Pendidikan**

Peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Plus sangatlah tampak hasilnya, di mana berbagai aspek atau komponen manajerial personalia sudah dilakukan, mulai dari perencanaan pegawai, pengadaan personalia, pembinaan dan pengembangan personalia, promosi dan rotasi personalia, kompensasi, penilaian hasil kerja. Sebagai sebuah kinerja di sekolah yang melaksanakan optimalisasi manajemen personalia menunjukkan bahwa proses peningkatan mutu pun berlangsung dengan baik, hal itu didapat dari data sekolah yang menunjukkan bahwa tata kelola sekolah sudah berupaya maksimal memenuhi 8 standar pendidikan nasional (*UU tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, 2003*). Mutu pendidikan pada satuan pendidikan, seperti halnya sekolah akan tercapai manakala sekolah tersebut dapat melampaui Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar nasional pendidikan adalah acuan minimum mengenai sistem pendidikan yang ada di Indonesia.

Hal lain ditunjukkan SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung, salah satunya di mana luarannya lulus 100%, 35% melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi, 60% bekerja, dan 5% belum beruntung. Kondisi 60% bekerja tidak melanjutkan karena masalah ekonomi yang kurang (Kepala Sekolah, 2020). Luaran pendidikan merupakan hasil kinerja sekolah. Hasil kinerja sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan melalui proses. Kinerja sekolah dapat diukur dari kualitas, produktifitas, efektifitas, inovasi, efisiensi, moral kinerja dan kualitas kehidupan kerja.

## **Faktor Pendukung dan Penghambat Peningkatan Mutu**

Unsur pendukung meningkatkan mutu pendidikan bisa muncul dari internal maupun dari unsur eksternal. Kedua-duanya menjadi bagian yang penting untuk dilihat, karena kedua-duanya sangat dibutuhkan. Daya dukung yang bersumber dari pihak internal adalah muncul dari dalam institusi, seperti komitmen bersama dari seluruh sivitas akademika, mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf, pembina, pelatih, guru, tata laksana sampai komite sekolah untuk melakukan peningkatan mutu pendidikan. Sedangkan daya dukung dari luar adalah dari unsur-unsur eksternal yang peduli terhadap sekolah: masyarakat/orangtua, lingkungan, pemerintah, maupun organisasi kemasyarakatan, dan dunia usaha industri.

Adapun faktor penghambat peningkatan mutu adalah jumlah tenaga kependidikan yang masih terbatas dan sarana prasarana yang belum memadai. Hambatan lain yang dihadapi SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung adalah pendanaan yang minim ditambah kondisi sosial ekonomi peserta didik yang kurang sehingga pihak sekolah tidak bisa membebankan biaya pendidikan yang besar kepada peserta didik. Akan tetapi dengan loyalitas tinggi, komitmen, *teamwork* serta komunikasi yang terbangun dengan baik di semua lini serta semangat perjuangan yang tinggi sekolah ini akan mampu bertahan dan bersaing dengan sekolah lain yang ada di Kota Bandung

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Peningkatan mutu pendidikan melalui optimalisasi manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Bandung sangatlah signifikan yang ditandai dengan tercapainya pemenuhan standar nasional pendidikan (SNP) secara bertahap dan berkelanjutan. Standar Nasional Pendidikan adalah kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pelaksanaan manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Kota Bandung meliputi enam kegiatan pokok, yaitu perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pengembangan dan pembinaan pegawai, promosi mutasi, kompensasi, dan penilaian hasil kerja pegawai.

Faktor penghambat yang ada di SMA Muhammadiyah 3 Kota Bandung yang sangat dominan adalah dana yang minim dengan kondisi sosial ekonomi peserta didik

yang kurang sehingga pihak sekolah tidak bisa terlalu membebankan biaya pendidikan yang besar kepada peserta didik. Faktor penghambat yang lainnya adalah keterbatasan tenaga pengajar sehingga ada beberapa guru yang bekerja ganda untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi beberapa faktor penghambat tersebut dapat diatasi dengan disiplin yang tinggi yang diterapkan oleh kepala sekolah sehingga munculah loyalitas dan profesionalitas para personal itu sendiri yang berdampak pada mutu pendidikan yang tidak kalah bersaing dengan SMA lain di Kota Bandung.

### **Saran**

Optimalisasi manajemen personalia mesti terus ditingkatkan demi mencapai pendidikan yang lebih berkualitas. Dana yang menjadi faktor penghambat dalam optimalisasi manajemen personalia di SMA Muhammadiyah 3 Plus Kota Bandung harus segera diselesaikan dengan cara menjalin kerja sama, baik dengan pihak swasta maupun dengan masyarakat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azra, A. (1999). *Renaissance Islam Asia Tenggara: Sejarah Wacana dan Kekuasaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Baihaqi, M. I. (2018). Peranan Manajemen Personalia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Walisongo Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(1), 49–62. doi: <https://doi.org/10.35457/konstruk.v10i1.454>
- Basyit, A. (2018). Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Kordinat: Jurnal Komunikasi Antar Perguruan Tinggi Agama Islam*, 17(1), 187–210. doi: 10.15408/kordinat.v17i1.8102
- Dessler. (2005). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Fajrussalam, H., Badrudin, B., & Sulhan, Moh. (2019). The Influence of Principal's Communication and Conflict Management towards the Work Discipline of Teachers at SMA PGRI Tanjungsang Subang. *Proceedings of the 2nd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2018)*, 258, 279–283. Bandung, Indonesia: Atlantis Press. doi: 10.2991/icream-18.2019.57
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal Inspirasi Pendidikan*, 8(2), 392–402. doi: <https://doi.org/10.24252/ip.v8i2.12409>

Kepala Sekolah. (2020). *Dampak Peningkatan Mutu Pendidikan*.

Manullang, M. (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

*Program Kerja Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung periode 2018-2022*. (2018).

Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Pustaka Binawan Presindo.

*Rencana Kerja Jangka Menengah SMA Muhammadiyah 3 Plus Bandung Tahun 2018-2022*. (2018).z

*UU tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003*. (2003).