

## **PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA SMA DAARUL QUR'AN DI MASA PANDEMI COVID-19**

**Taryono<sup>1</sup>, Ibnu Haris<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Prodi MBS, FEBI Institut Daarul Qur'an, Indonesia

Korespondensi. author: banyu83biru@gmail.com

### **ABSTRACT**

*This study aims to describe the planning, techniques, evaluation, follow-up, and implications for the management of SMA Daarul Qur'an Tangerang during the Covid-19 pandemic. This study used a qualitative approach using explanatory case studies, data collection techniques through interviews, observation, and documentation. Source triangulation analysis techniques and techniques. The results of the research are: 1) Management planning of SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) Considering democratically, b) Placement of competent teachers and professional psychological considerations, c) Maintaining the quality and improvement of human resources utilizing resources who are experts in the field of IT, d) In the form of a small team with the task of finding school problems, e) Together through the annual work meeting (RAKER), f) Teacher welfare, g) Solving problems in a family manner. 2) Human resource management (teachers) at SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) Strengthening and strengthening Smala attributes, humanist work climate and culture (togetherness, exemplary, and (5S), b) IT literate crocodiles, c) Having quality objectives, d) Individual approach (clinical supervision). Human resource management evaluation techniques (teachers) at Daarul Qur'an Tangerang High School: a) building teamwork, b) personal awareness, rewards and 3) implementing the 5S flagship program, c) not too strict rules, d) Work program, syllabus, RPP has been specially scheduled at the beginning of the school year simultaneously under the control of the principal, e) makes them (teachers) able to unite, cooperate, understand, accept each other towards a common goal, f) Teachers at Smala behave according to the demands reflected in 4 competence, g) the use of productive teachers for creative work, their computer skills are above average, able to make education manuals for SMA Daarul Qur'an Tangerang, and teachers IN (National Instructors) and provincial instructor teachers, h) Participant leadership, Activities to become a supervisor, committee / supervisor, training, seminars, outreach, and so on. 4) Follow-up of the results of HR management (Teachers) at SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) considering 4 HR management management models, b) Considering internal and external conditions, c) Preparing IT pop priorities, d) Adjusting for external changes, e) Using a SWOT analysis d, f) Unifying teacher perceptions, g) Coordinating with subordinates on the duties and duties that have been assigned, h) Considering professionally and psychologically, i) Strengthening the existing system, j) Focusing on the vision, mission and goals of the school. 5) Implications for the implementation of human resource management (teachers) at Daarul Qur'an Tangerang High School: a) Teachers with a sense of kinship, b) rotation of duties considering the quality of their work, c) Providing incentives, d) Having a strong team, e) Commitment and teacher cooperation.*

**Keywords:** *planning, technique, evaluation, follow-up, management implications*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan, teknik, evaluasi, tindak lanjut, dan implikasinya pengelolaan SMA Daarul Qur'an Tangerang dimasa pandemic covid-19. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk studi kasus eksplanotoris, tehnik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik *asanalisis triangulasi sumber dan teknik*. Hasil penelitian yaitu: 1) Perencanaan pengelolaan SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) Mempertimbangan secara demokratis, b) Penempatan guru yang berkompoten dan profesional pertimbangan psikologis, c) Menjaga kualitas dan peningkatan SDM memanfaatkan sumber daya yang ahli di bidang IT, d) Di bentuk tim kecil dengan tugas menemukan permasalahan sekolah, e) Secara bersama melalui rapat kerja tahunan (RAKER), f) Kesejahteraan guru, g) Menyelesaikan masalah secara kekeluargaan. 2) Pengelolaan SDM (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) Memperkuat dan memperkokoh atribut Smala, iklim kerja humanis serta kultur (kebersamaan, keteladanan, dan (5S), b) Budaya *melek* IT, c) Memiliki sasaran mutu, d) Pendekatan individual (supervisi klinis). Teknik evaluasi pengelolaan SDM (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) membangun kerja sama tim, b) *kesadaran pribadi*, *reward* dan 3) penerpan program unggulan 5S, c) aturan tidak terlalu ketat, d) Program kerja, silabus, RPP sudah terjadwal khusus diawal tahun pelajaran secara serentak di kontrol kepala sekolah, e) menjadikan mereka (guru) mampu bersatu, berkerja sama, memahami, menerima satu sama lain menuju tujuan bersama, f) Guru-guru di Smala bersikap sesuai tuntutan yang tercermin 4 kompetensi, g) pemanfaatan guru produktif untuk kreatif dalam bekerja, kemampuan computer mereka di atas rata-rata, mampu membuat buku pedoman pendidickn SMA Daarul Qur'an Tangerang, dan Guru IN (Instruktur Nasional) dan guru instruktur provinsi, h) Kepemimpinan partisipan, Kegiatan menjadi Pembina, panitia/mengawas, pelatihan, seminar, sosialisasi, dan sebagainya. 4) Tindak lanjut dari hasil pengelolaan SDM (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) mempertimbangkan 4 model manajemen pengelolaan SDM, b) Mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal, c) Mempersiapkan prioritas *melet* IT, d) Menyesuaikan perubahan eksternal, e) Menggunakan analisis SWOT d, f) Menyatukan persepsi guru, g) Melakukan koordinasi dengan bawahan atas tupoksi yang telah dibebankan, h) Mempertimbangkan secara professional dan secara psikologis, i) Memperkuat sistem yang sudah berjalan, j) Fokus pada visi misi dan tujuan sekolah. 5) Implikasi pelaksanaan pengelolaan SDM (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang: a) Guru-guru dengan rasa kekeluargaan, b) rotasi tugas pertimbangan kualitas kerjanya, c) Pemberian insentif, d) Memiliki tim yang kuat, e) Komitmen dan kerja sama guru.

**Kata kunci:** perencanaan, teknik, evaluasi, tindak lanjut, implikasinya pengelolaan

---

## PENDAHULUAN

Sekolah yang memiliki sumber daya berkualitas adalah sekolah yang mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan memberikan peluang bagi guru-gurunya untuk mengikuti pelatihan, seminar, MGMP, dan sebagainya. Ketika guru-guru memiliki wawasan yang luas, memiliki pengetahuan, dan keterampilan yang baik, tidak menutup kemungkinan sekolah tersebut akan maju dan menjadi favorit serta diminati oleh masyarakat umum untuk menyekolahkan anak-anaknya disekolah tersebut.

SMA Daarul Qur'an Tangerang ini sebagai latar penelitian ini didasarkan pada pertimbangan: SMA Daarul Qur'an Tangerang adalah sekolah SMA terbaik di Indonesia versi Depdiknas (Kemendiknas) tertanggal 9 Agustus 2014. Sekolah terbaik versi Depdiknas adalah sekolah yang tidak hanya unggul di bidang

akademik dan non-akademik saja, melainkan juga unggul pada: kebersihan lingkungannya, suasana belajar- mengajarnya menyenangkan, tenagapendidik, dan sarana-prasaranya (infrastruktur) sesuai Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Tyas dan Nurhikmahyanti (2014) dalam penelitian ditemukan bahwa Faktor pendorong EDS secara internal adalah (1) SDM; (2) koordinasi antar *stakeholder*; (3) komunikasi antar warga sekolah, secara eksternal dukungan dari Dinas dan motivasi dari LPMP. Puspitasari dan Mangkunegara (2015) dalam penelitian di temukan bahwa: secara simultan (bersama-sama) kecerdasan emosi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Damayani, Purnamasari dan Kusdaryani (2016) dalam penelitian ditemukan bahwa: 1) konsep kultur sekolah tertuang dalam visi misi, tata tertib, 8 budaya disiplin guru, dan 10 budaya malu siswa; 2) konsep pendidikan ramah anak; 3) penguatan kultur sekolah berdasarkan berbagai kebiasaan positif sekolah.

Sumintono (2013) dalam penelitian ditemukan bahwa: interpretasi terhadap kebijakan sekolah unggul dalam konteks SBI mengalami perubahan di konteks sekolah, yang paling nyata adalah munculnya kelas standar internasional sebagai implementasi kebijakan tersebut. Pranoto (2013) dalam penelitian ditemukan bahwa: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi pengawas dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Pengelolaan SDM (ILO, 2013: 3) merupakan proses menetapkan prioritas, rencana dan kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja harus selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan yang fokusnya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat.

Wilson, Everard, & Geoffrey (2004: 74) kemampuan untuk mengembangkan kurikulum dengan cara mencapai tujuan sebagai sekolah, tentu tergantung pada SDM yang tersedia. Namun, sangat penting untuk memastikan bahwa *ekor tidak mengibaskan anjing*, bahwa isi pendidikan tidak ditentukan oleh SDM yang paling mudah tersedia, tapi bagaimana ketersediaan tersebut bisa berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembelajaran siswa.

Menurut Mulyasa (2007: 42-45) untuk mengelola SDM agar memiliki kecakapan, motivasi dan kreativitas secara maksimal, maka hendaknya melalui tahapan-tahapan: a) Identifikasi staf/pegawai, b) Penempatan, c) Penyesuaian diri, d) Evaluasi, e) Perbaikan, f) Kompensasi pegawai, dan g) Pemberhentian pegawai. Menurut Wahjosumidjo (2007), strategi kepegawaian memerlukan konsentrasi kepemimpinan dalam arti kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi yaitu memelihara para anggotanya, berinisiatif dan berkreaitivitas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terjadi hubungan proses administrasi, yang pada akhirnya akan tercipta keserasian antara tujuan organisasi dan usaha-usaha individu. Evaluasi (Suryosubroto, 2004: 90-91) beberapa hal yang penting untuk dinilai dalam daftar penilaian guru, yaitu: a) Kemampuan kerja, b) Kerajinan, c) Kepatuhan disiplin kerja, d) Rasa tanggung jawab terhadap tugas, e) Hubungan kerja sama, f) Kelakuan di dalam dan di luar dinas, g) Prakarsa (inisiatif), h) Kepemimpinan, dan i) Pekerjaan pada umumnya.

Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah menurut Imronfauzi (2008) agar dapat mencapai efektivitas sekolah, yaitu: a) Sekolah harus secara terus menerus menyesuaikan dengan kondisi internal dan eksternal yang mutakhir; b) Mampu mengkoordinasikan dan mempersatukan usaha seluruh sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan; c) Perilaku sumber daya manusia ke arah pencapaian tujuan dapat dipengaruhi secara positif apabila kepala sekolah mampu melakukan pendekatan secara manusiawi; d) SDM merupakan suatu komponen penting dari keseluruhan perencanaan organisasi; e) Dalam rangka pengelolaan, seorang kepala sekolah harus mampu menegakkan hubungan yang serasi antara tujuan sekolah dengan perilaku SDM yang ada; dan f) Dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi sekolah, fungsi sumber daya manusia harus ditumbuhkan sebagai satu kesatuan utama.

Pfeffer dalam (Elitan, 2002: 8) menegaskan bahwa suatu keunggulan kompetitif dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan secara efektif. Hal ini dapat diperoleh dengan menerapkan praktik-praktik berikut secara saling berkaitan karena sulit untuk menangani suatu tindakan bila hanya diterapkan secara terpisah, yaitu: a) Keselamatan kerja (*employment security*), b) Keselektifan dalam perekrutan (*selective in recruiting*), c) Tingkat upah yang tinggi (*high wages*), d) Pemberian insentif (*incentive pay*), e) Hak kepemilikan karyawan (*employee ownership*), f) *Information sharing*, g) Partisipasi dan pemberdayaan (*participation and empowerment*), h) Pengelolaan tim secara mandiri (*self managed team*), i) Pelatihan dan pengembangan ketrampilan (*training and skill development*), j) *Cross Utilization and Cross Training*, k) *Symbolic egalitarian*, l) *Wage compression*, m) *Promotion from within*.

Melalui penelitian ini, ada hal yang menarik peneliti untuk mengkaji permasalahan pengelolaan sumber daya manusia di SMA Daarul Qur'an Tangerang, yang menjadi bagian dari 35 SMAN terbaik versi Kemendiknas. Pertanyaannya adalah bagaimana pengelolaan SDM di sekolah tersebut sehingga bisa masuk kategori terbaik dan kenapa sekolah lain tidak mampu bersaing? padahal hampir semua SDM (guru) sudah memenuhi kompetensi sebagai lulusan sarjana

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk studi kasus eksplanatoris digunakan untuk menjawab “bagaimana dan mengapa” dengan teknik observasi pelibatan (*participant observation*).

Jenis data yang dikaji dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik *snow-ball sampling*. Subyek yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Waka Kesiswaan, Waka Humas, Waka Sarpras, Kepala TU, Guru, Siswa, dan Perwakilan orang tua.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah: (1) wawancara tidak berstruktur (*Unstructured Interview*), (2) observasi partisipatif berperan serta, (3) studi dokumen. Analisis data menggunakan triangulasi sumber dan data, terdiri dari

tiga jalur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan pengelolaan SMA Daarul Qur'an Tangerang**

Perencanaan dalam rangka menyiapkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan perencanaan. Identifikasi staf/pegawai, penempatan, penyesuaian diri, evaluasi, perbaikan, kompensasi pegawai, pemberhentian pegawai. Sehingga dalam pelaksanaan pengembangan SDM akan mendapatkan manfaat yang sesuai dengan visi misi organisasi. Perencanaan yang dimaksud merupakan proses menetapkan prioritas, rencana dan kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja harus selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan yang fokusnya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat (ILO, 2013: 3). Sedangkan Chatab N (2007: 51) perencanaan yang baik merupakan penyatuan dan transformasi perilaku personil dan budaya organisasi, sehingga perlunya melakukan seleksi penerimaan karyawan sesuai dengan budaya organisasi tersebut. Seperti data SMA Daarul Qur'an Tangerang, yaitu: Perencanaan Smala yaitu:

a) Identifikasi guru: 1) Mempertimbangan secara bersama dengan unsur guru, 2) Pemenuhan kekurangan guru, 3) Penyegaran jabatan wakil kepala sekolah, 4) Mempertimbangkan harapan siswa dan harapan guru. b) Penempatan: mempertimbangkan psikologis, yaitu: 1) kesadaran, 2) komitmen dan loyalitas. c) Penyesuaian diri: mengadakan pelatihan IT. d) Evaluasi: Hasil temuan tim kecil akan dibahas dalam rapat kerja (RAKER) semester 1 atau RAKER tahunan. e) Perbaikan: Perencanaan ulang dan akan di masukan kedalam RKJM (rapat kerja jangka menengah). f) Kompensasi pegawai: bantuan dana studi s2 serta bantuan dana untuk mengikuti kegiatan- kegiatan seperti pelatihan. g) Pemberhentian pegawai: pendekatan klinis.

### **Pengelolaan sumber daya manusia (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang**

Mengatasi ketidakpastian atau kelemahan (*infirmity*), yaitu: diperkuat dan memperkuat: 1) Menyatukan atribut Smala, 2) Meningkatkan iklim kerja yang kondusif, humanis, dan harmonis. Penyesuaian program pendidikan secara terus-menerus agar bertahan dalam usaha meraih prestasi dengan penelitian guru, sosialisasi, dsbnya. Nilai-nilai atau budaya sekolah: 1) guru-guru PNS untuk studi S2 dengan bantuan biaya dari sekolah, 2) guru-guru honor untuk berinovasi dan ikut serta dalam setiap kegiatan sekolah baik pengiriman diklat dan pelatihan, dan membudayakan *melek* IT. Sasaran mutu Smala tahun pelajaran 2015/2016: a) akademik maupun non akademik minimal 40 kejuaraan, b) Sekurang-kurangnya 6 guru dapat melanjutkan studi S2, c) Sertifikasi berkualifikasi nasional dan internasional, d) Meningkatnya kemampuan berbahasa asing (Inggris-Jerman) serta dapat menggunakan Bahasa Indonesia yang baik dan benar, e) Terealisasinya penerapan SMM mengacu ISO 9001: 2008 dalam penyelenggaraan diklat dan optimalisasi elemen diklat sebagai gugus kendali mutu, f) Meningkatnya standar

pelayanan prima yang berfokus pada kepuasan masyarakat dan pelanggan, sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembelajaran.

Pemimpin mengutamakan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi dengan memberikan *reward*, motivasi, serta menjadi pelopor serta menyelesaikan masalah internal secara kekeluargaan. Cara-cara yang diterapkan yaitu: 1) komunikasi, 2) memotivasi, 3) kedewasaan dalam memimpin, dan 4) kesadaran dalam bekerja.

Setiap organisasi akan menghadapi berbagai tantangan, baik itu internal maupun eksternal, maka dari pada itu dibutuhkan strategi dan pengelolaan yang baik dalam mencari solusinya. Wilson, Everard, & Geoffrey (2004: 74) kemampuan untuk mengembangkan kurikulum dengan cara mencapai tujuan sebagai perguruan tinggi, sekolah atau departemen, tentu saja tergantung pada SDM yang tersedia. Namun, sangat penting untuk memastikan bahwa *ekor tidak mengibaskan anjing*, bahwa isi pendidikan tidak ditentukan oleh SDM yang paling mudah tersedia, tapi bagaimana ketersediaan tersebut bisa berkualitas sesuai dengan kebutuhan pembelajaran siswa. Begitupun Peter Drucker (dalam Covey, 2004: 21) Hanya dalam beberapa ratus tahun, ketika sejarah kita ditulis dengan perspektif jangka panjang, amat mungkin bahwa kejadian yang paling penting yang akan dilihat oleh para sejarawan bukanlah teknologi, bukan internet, bukan perdagangan secara elektronik, melainkan perubahan dalam kondisi manusiawi, yang belum pernah terjadi sebelumnya.

### **Analisis teknik evaluasi pengelolaan sumber daya manusia (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang**

Cara aplikatif Smala dalam evaluasi:

a) Kemampuan kerja: 1) pengembangan diri, 2) kegiatan workshop dan pelatihan, dan 3) kerja sama. Adapun hal-hal yang menjadi prestasi, yaitu: 1) memiliki guru IN dan guru Instruktur provinsi, dan hubungan kedekatan siswa dengan guru sangat terjalin harmonis, b) Kehadiran guru, yaitu: 1) kesadaran pribadi, 2) *reward*, dan 3) program unggulan *5S*, c) Kepatuhan disiplin kerja: 1) nilai kesadaran akan tugas, 2) aturan tidak terlalu ketat, dan 3) pendelegasian jika berhalangan. d) Rasa tanggung jawab: program kerja, silabus, RPP sudah terjadwal khusus diawal tahun pelajaran secara serentak di bawah kontrol kepala sekolah, begitupun kegiatan membuat soal Mid, UTS, UAS, *Try Out*, dan sebagainya mengikuti kalender pendidikan, e) Hubungan kerja sama: kekeluargaan dan membantu guru secara moril dan materi, f) Kelakuan di dalam dan di luar dinas: 1) kedekatan dengan siswa, 2) kepetingan sekolah jadi utama, 3) kekeluargaan yang terjalin, 6) pribadi yang supel, dan 7) senior sangat ramah dengan juniornya. g) Prakarsa (inisiatif) yaitu guru dituntut untuk kreatif, inovatif, mandiri, dan kreasi. h) Kepemimpinan, yaitu: 1) prinsip yang luwes, 2) belajar cara pemimpin sebelumnya, 3) inovasi, dan 4) teladan bagi guru. i) Pekerjaan pada umumnya, yaitu: 1) pembina dalam kegiatan ekstrakurikuler, 2) panitia/mengawas waktu Mid, UTS dan UAS, 3) pelatihan, seminar, sosialisasi.

Dalam Pengelolaan sumber daya manusia (Ellitan, 2002: 70), harus menciptakan psikologi lingkungan yang positif seperti: 1) Meningkatkan bobot dan nilai pekerjaan, 2) Meningkatkan keamanan dan kenyamanan kondisi kerja, 3) Memelihara tingkat upah dan sistem imbalan yang memadai, 4) Menciptakan kepastian kerja, 5) Supervisi yang kompeten, 6) Menciptakan peluang yang lebih besar untuk maju dan berkembang, 7) Adanya umpan balik (*feedback*), dan 8) Lingkungan sosial yang positif dan keadilan. Menurut Chatab (2007: 79) sebagai respon dari fungsi pengendalian dan fungsi perbaikan, kegiatan perbaikan segera dilaksanakan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi, yaitu: dimensi proses dan dimensi hasil. Begitupun hasil penelitian (Sukoco & Ajeng, 2005: 1) upaya yang dilakukan untuk mengatasi kesulitan antara lain: meningkatkan kompetensi melalui partisipasi aktif dalam kelompok kerja Kepala Sekolah (K3S) dan kelompok kerja guru (KKG).

### **Tindak lanjut dari hasil pengelolaan sumber daya manusia (Guru) di SMA Daarul Qur'an Tangerang**

Smala merespon perubahan yang terjadi pada dunia pendidikan, baik itu perubahan pada aturan daerah maupun pada aturan pusat dengan mempersiapkan prioritas *melet* IT. Berbagai perubahan harus bisa di respon secara tepat dengan cara menyesuaikannya analisis SWOT. Adapun cara yang dilakukan di Smala, yaitu: 1) membangun kerja tim, 2) kesejahteraan, 3) jabatan secara periodik, dan 4) fokus tugas profesional guru. Di samping itu, secara psikologis yaitu pendekatan pribadi, sikap positif. Pemimpin yang baik adalah menampung segala aspirasi bawahan (komunikasi klinis). Secara psikologis manajemen mempertimbangkan 4 model manajemen, seperti penelitian Dweck (2006: 196): 1) Penelitiannya dengan 2 kelompok mahasiswa dengan midset tetap dan mahasiswa dengan midset berkembang pada mahasiswa manajemen. Dimana mahasiswa yang bermidset berkembang melakukan keterampilan manajemen (melatih, pengangkatan,

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa: pada perencanaan SDM: a) Secara demokratis, b) Penempatan guru profesional lebih mempertimbangkan psikologis, c) SDM memiliki keahlian di bidang IT, d) Tim kecil (seluruh wakil kepala sekolah) untuk menemukan permasalahan, e) Rapat kerja tahunan (RAKER), f) Kesejahteraan, g) Kekeluargaan. Pada pengelolaan SDM meliputi: a) Memperkuat atribut Smala, Meningkatkan iklim kerja kebersamaan, keteladanan, dan (5S), b) Membudayakan *melek* IT, c) Memiliki sasaran mutu, d) Supervisi klinis. Pada teknik evaluasi SDM: a) Kerjasama, b) kesadaran pribadi, *reward* dan penerapan program 5S, c) aturan tidak terlalu ketat, d) Program kurikulum terjadwal, e) Fokus 4 kompetensi guru, g) pemanfaatan guru produktif untuk kreatif, dan Guru IN (Instruktur Nasional & Regional), h) pemimpin partisipan, i) Kegiatan menjadi Pembina, panitia, mengawas, pelatihan, seminar, sosialisasi, dan sebagainya. Tindak lanjut dari hasil pengelolaan SDM: a) mempertimbangkan 4 model manajemen pengelolaan SDM, b)

Mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal, c) Prioritas *melet* IT, d) Berbagai perubahan direspon secara tepat dengan cara menyesuaikan, e) Analisis SWOT, f) Menyatukan persepsi, g) Melakukan koordinasi, h) Pertimbangkan psikologis, i) Memperkuat sistem yang sudah berjalan, j) Fokus visi misi sekolah. Implikasi pelaksanaan pengelolaan SDM: a) kekeluargaan, b) rotasi tugas, c) pemberian insentif, d) tim yang kuat, e) komitmen mengutamakan kepentingan sekolah dari pada kepentingan pribadi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Chatab, N. 2007. *Manajemen Diagnosis, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Covey S R. 2004. *THE 8th HABIT Melampaui Efektivitas, Menggapai Keagungan*. New York: A Fire-Side Book.
- Damaianti dan Syamsuddin. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Damayani, Purnamasari dan Kusdaryani. 2016. *Penguatan Kultur Sekolah Untuk Mewujudkan Pendidikan Ramah Anak*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Semarang. Cakrawala Pendidikan, Februari 2016, Th. XXXV, No. 1.
- Depdiknas (Kemendiknas). 2014. 35 Sekolah SMA Terbaik di Indonesia Versi Depdiknas (Kemendiknas).
- Dweck. 2006. *Change Your Mindset Change Your Life*. New York: Random House. Terjemahan: PT. Serabi Ilmu Semesta.
- Ellitan, Lena. 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 4 (2): 65-76.
- ILO. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. *Jurnal Internasional*. Jakarta: Keberlanjutan melalui perusahaan yang kompetitif dan bertanggung jawab (SCORE) Modul 4.
- Mulyasa. E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pranoto. 2013. *Pengaruh Pembinaan Berkelanjutan, Supervisi Pengawas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di UPT Disdikpora Kecamatan Mayong Kabupaten Jepara*. Semarang: PPs Manajemen Pendidikan IKIP PGRI Semarang. JMP, Volume 2 Nomor 1, April 2013.
- Puspitasari dan Mangkunegara. 2015. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja, Dan Kinerja Guru SMA*. Banten: Universitas Mercu Buana. *Jurnal Kependidikan*, 45 (2):142-155
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumintono. 2013. *Sekolah Unggulan: Pendekatan Pengembangan Kapasitas Sekolah*. Fakulti Pendidikan Universiti Teknologi Malaysia, Skudai 81310-Johor Bahru Malaysia. JMP, Volume 2 Nomor 1, April 2013.



- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rinekan Cipta.
- Tyas dan Nurhikmahyanti. 2014. *Penerapan Program Evaluasi Diri Sekolah (EDS) (Studi Kasus Di SMA Negeri 1 Gresik)*. Surabaya: Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3 (3): 89-99.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Wilson, I., K.B. Everard., & Geoffrey, M. 2004. *Effective School Management Fourth Edition*. California: Paul Chapman Publishing.