Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup

[1*]Irwan Fathurrochman, [2]Fitri Mukti, [3]Rizki Islami Yanti, [4]Irfan Qowwiyul Aziz Alhajj

[1]Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia
[2]Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia
[3]Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia
[4]Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

[1*]irwan@iaincurup.ac.id, [2]fitrimukti20@gmail.com, [3]rizkiislamiyanti@gmail.com, [4]irfanqowwiyulaziz@iaincurup.ac.id

Tanggal Submitt: 30-05-2024 Tanggal diterima:07-12-2024 Tanggal Terbit:10-12-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang peningkatan mutu sumber daya manusia Lembaga Pendidikan Yayasan dharma Wanita Pertiwi Curup dengan menggunakan metode kualitatif, sumber data diambil dari instansi yang bernaung di Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup yaitu SMKS 6 Pertwi Curup dan Politeknik Raflesia. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumentasi dan wawancara, data tersebut kemudian dianalisis dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil dari penelitian ini ialah Lembaga Pendidikan Yayasan dharma Wanita Pertiwi Curup, melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia di masing masing instansi yaitu pada SMKS 6 Pertiwi Curup dengan pelatihan, pengembangan, pengembangan karir, dan penilaian kerja. Sedangkan di Politeknik Raflesia melakukan peningkatan mutu sumber daya manusia dengan monitoring, evaluasi dan tindak lanjut

Kata kunci: Mutu, Peningkatan, Sumber Daya Manusia

Abstract: *This research discusses improving the quality of human resources of the Dharma Women's Foundation Curup Educational Institution. Using qualitative methods, data sources are taken from agencies sheltered in the Dharma Women's Foundation of Motherland Curup, namely SMKS 6 Pertwi Curup and Raflesia Polytechnic. Data collection techniques with observation, documentation and interviews, the data is then analyzed by data collection, data reduction, data presentation, and data verification. The result of this research is the Institute of Education dharma Perempuan Pertiwi Curup Foundation, improving the quality of human resources in each institution, namely in SMKS 6 Pertiwi Curup with training, development, career development, and job assessment. While at Raflesia Polytechnic conducted improvements in the quality of human resources with monitoring, evaluation and follow-up.*

Keywords: *Human Resources, Improvement, Quality*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia, karena pendidikan merupakan suatu usaha untuk menguatkan kualitas manusia yang berlangsung seumur hidup, dengan berpedoman pada pendidikan maka manusia akan dapat maju dan berkembang untuk mencapai kesempurnaan daya manusia yang berkualitas menjadi satu diantara komponen utama dalam kemajuan Pendidikan. Dalam dunia Pendidikan sumber daya manusia sangat diperlukan unutk menunjang Pendidikan yang bermutu.[1] Target utamanya tidak lain untuk mewujudkan manusia berkompeten sesuai bidangnya untuk meniadakan kesenjangan dan kemiskinan khususnya serta mewujudkan cita-cita pendidikan Indonesia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu lembaga atau organisasi[2] Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia.[3] Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.[4] [5]Wacana gerakan peningkatan mutu pendidikan nasional menjadi langkah kongkrit dalam menyelesaikan permasalahan mutu sumber daya manusia (SDM).[6][7]

Pendidikan menjadi media dalam mengoperasikan terwujudnya SDM handal berkualitas secara menyeluruh demi kemajuan ilmu pengetahuan dan

---

[1] Y.A. Rahman, "Manajemen sumber daya manusia," *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 1–14.

[2] Sakban, Ifnaldi Nurmal, dan Rifanto bin Ridwan, "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA," *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2, no. 1 (2019): 93–104.

[3] Muhammad Makruflis, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil," *Jurnal Nathiqiyah* 2, no. 1 (2019): 13–25.

[4] Ainun Jariah, Syahrudin Hattab, dan Daswati, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Kantor Bappeda Kota Palu," *Katalogis* 6, no. 9 (2018): 9–14, http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/17370.

[5] Usi Aradela, Sulisti Afriani, dan Tito Irwanto, "The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency," *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan* 2, no. 2 SE-Articles (2021): 123–29, https://penerbitadm.com/index.php/JURNALEMAK/article/view/53.

[6] Andy Andy, "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah Tidore Provinsi Maluku Utara," *Jurnal Ilmiah Iqra'* 15, no. 2 (2021): 141, https://doi.org/10.30984/jii.v15i2.1504.

[7] M I Tamrin, "Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Agama Non Formal di Era Global," *Menara Ilmu* XIII, no. 2 (2019): 94–101, http://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/1194/1046.

teknologi (IPTEK).[8] Diperlukan berbagai program kongkrit dalam mendorong peningkatan kompetensinya.[9] Sehingga lembaga merasakan manfaat nyata atas kinerja maksimal sumber daya manusia lembaga. Tugas dari manajemen sumber daya manusia pada dasarrnya adalah mengelola unsur manusia dengan segenap potensi yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan Pendidikan.[10]

Dalam upaya untuk menjalankan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, ada banyak gagasan baru yang diperkenalkan kedalam sistem manajemen sumberdaya manusia sekolah, disertai dengan revisi terhadap gagasan lama yang sudah dijalankan sekian lama.[11] Sebuah gagasan atau proses yang saat ini banyak menyita perhatian adalah manajemen berbasis sekolah. Setiap proses yang bisa mengembangkan manajemen sumber daya manusia di sebuah sekolah, pada akhirnya akan mampu mengembangkan kemampuan belajar para siswa.[12] Yayasan dhrama Wanita pertiwi curup merupakan sebuah Lembaga Pendidikan didaerah curup rejang lebong yang memilki visi unutk menciptakan Pendidikan yang berkompeten dan unggul bagi masyarakat luas. Yayasan tersebut hadir untuk membantu masayarakat dalam menyuguhkan Pendidikan yang kompatibel dan tidak tergerus oleh zaman, tentunya dalam Lembaga tersebut komponen sumber daya manusianya sangat menentukan perkembangan Lembaga Pendidikan tersebut. Yayasan tersebut memiliki dua tingkatan Pendidikan yakni sekolah menengah atas dan tingkat perguruan tinggi diploma 3.

Telah terjadi perombakan SDM untuk mencapai Lembaga Pendidikan yang lebih baik dari tahun ketahun. [13] Namun sayangnya masih belum banyak masyarakat luas yang mengetahui keberadaan Lembaga tersebut. Oleh karena itu, dicoba untuk mengetahui bagaimanan cara-cara peningkatan sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan tersebut. Apalagi pada tingkata sekolah menengah atas merupakan sekolah kejuruan, yang artinya perlu dilakukan

[8] Anwar Sa'dullah dan Triyo Supriyatno, "Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals Di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang," *EVALUASI* 5, no. 1 (2021): 182–99.

[9] Dian Aswita, "Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Mbkm): Inventarisasi Mitra Dalam Pelaksanaan Magang Mahasiswa," *Prosiding Seminar Nasional Biotik*, no. 1 (2021): 201–6.

[10] Suhendar, "Manajemen pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Plus Bakti Nusantara 666 Cileunyi" (UIN Sunan Gunung Djati, 2018).

[11] Amir dan Fauzan, *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren*, *Aswaja Pressindo* (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2021), https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417.

[12] Fitriyah Ekawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit," *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 1–22, https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006.

[13] Nina Nurjanah, Siti Qomariyah, dan Kun Nurachadijat, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah," *Jurnal Al Iqnaa* 1, no. 1 (2021).

pembaharuan terus menerus mengikuti perkembangan zaman.[14] Seperti yang diketahui masih banayk sdm sdm yang belum berkompeten terhadap perubahan era industry dewasa ini. Maka perlu diketahui strategi Lembaga Pendidikan Yayasan Dharma Wanita Pertiwi curup baik sekolah kejuruan atauapaun pergururuan tingginya

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan metode deskiriftif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran mengenai peningkatan sumber daya manusia pada Yayasan dharma Wanita pertiwi curup.[15] Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informant*) dan data yang diperoleh melalui informan berupa *soft data* (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi.[1617] Sementara dalam mengumpulkan data penelitian di Yayasan pertiwi curup, peneliti menggunakan 4 teknik pengumpulan data, diantaranya: observasi dengan partisipatif, wawancara mendalam, dokumentasi dan fokus grup discussion.[18] Selanjutnya analisis data yang digunakan secara interaktif dengan mengacu terhadap empat komponen, [19] yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.[20]

---

[14] Irwan Fathurrochman, "Penjaminan mutu pendidikan dalam perspektif zonasi mutu," *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 9, no. 3 (2021): 234, https://doi.org/10.29210/164800.

[15] Irwan Fathurrochman, "Implementasi Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Mutu" 7, no. 2 (2022): 129–36.

[16] Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021).

[17] M. AZIR, "PEMBENTUKAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA SISWA MELALUI TAHFIDZUL AL-QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH," *Primary Education Journal (PEJ)* 1, no. 4 (2020): 1–7, https://idr.uin-antasari.ac.id/15425/1/Pendekatan Etnopedagogi dalam Pembelajaran IPA SD.pdf.

[18] Vina Yuliana, "Pola Asuh Orang tua pada Perilaku Sosial Anak Kelas IV (Empat) Madrasah Diniyah Al-Kautsar Desa Kramatmulya Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan" (IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2021).

[19] G Gunadi dan B Sanjaya, "Problematika Penerapan Kriya di SMP N 3 Jiken Blora dalam Upaya Pelestarian dan Pengembangan Potensi Lokal," *Prosiding Seminar Nasional …*, 2021, https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/815%0Ahttps://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/download/815/781.

[20] Zainal Abidin, Adeng Hudaya, dan Dinda Anjani, "EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN JARAK JAUH PADA MASA PANDEMI COVID-19," *Research and Development Journal Of Education* 1, no. 1 (2020): 131–46, https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.0659.

HASIL dan PEMBAHASAN

Yayasan Dharma Wanita Pertiwi didirikan pada tahun 1980, Yayasan ini menaungi dua instansi yakni SMKS 6 Pertiwi Curup dan Politeknik Raflesia. SMKS 6 Pertiwi Curup sebagai pusat keunggulan memiliki visi terwujudnya Pendidikan vokasi bermutu, menghasilkan sumber daya manusia yang berakhlak mulia, memiliki karakter wirausaha,kompeten dan bersertifikat nasional. Untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan misi yaitu menyelanggarakan pembelajaran berbasis teknologi dan informasi, serta *link and match* dengan kebutuhan dunia kerja, menyelenggarakan pelatihan karakter *industry/ softskill,* menyelenggarakan pengembangan kewirausahaan berbasisi produk kreatif, menyelenggarakan Pendidikan budi pekerti keagamaan dan berprofil Pancasila, meningkatkan kompetensi guru di bidang dunia usaha dan industry melalui pelatihan dan pemagangan. Mutu dalam dunia pendidikam merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh satuan Pendidikan.[21] Peneliti melakukan wawancara ke kepala sekolah SMKS 6 Pertiwi Curup dan Direktur Politkenik Raflesia Curup menerangkan bahwa kualitas Lembaga Pendidikan berpengaruh pada sumber daya manusianya. Untuk itu perlu dilakukan evaluasi peningkatan mutu setiap tehunnya terhadap sumber daya manusia yang ada. Sejalan dengan hal tersebut guru, staf, dosen dan karyawan yang berada dibawah naungan SMKS 6 Pertiwi Curup dan Politeknik Raflesia juga mengungkapkan perlu adanya peningkatan mutu sumber daya manusia setiap tahunnya agar lebih baik.

Berbagai usaha telah dilakukan untuk menaikkan kualitas sumber daya manusia pada Lembaga Pendidikan Yayasan dharma Wanita pertiwi curup. Diterangkan oleh kepala sekolah dan direktur setelah para guru, dosen dan karyawan yaitu dengan pelatihan, workshop, penilaian kerja, dan pengembagan karir. Sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia disuatu Lembaga adalah dengan kegiatan pelatihan, workshop dan pendampingan keprofesian berkelanjutan bagi guru. [22] Usaha dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya pelatihan, pengembangan kompetensi, pengembangan karir, penilaian kerja.

[21] Irwan Fathurrochman, "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup," *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017).

[22] Rusi Rusmiati Aliyyah et al., "Manajemen Berbasis Sekolah : Optimalisasi Mutu Pendidikan," *Tadbir Muwahhid* 5, no. 1 (2021): 47–67, https://doi.org/10.30997/jtm.v5i1.4046.

Strategi SMKS 6 Pertiwi Dalam Meningktan Mutu Sumber Daya Manusia

1. Pelatihan, merupakan rancangan kegiatan dengan pemberian kesempatan belajar dalam rangka meningkatkan wawasan dan keterampilan yang dibutuhkan pekerjaannya. Pelatihan memberikan fasilitas kepada karyawan meningkatkan kinerja tugas yang dikerjakan. Kegiatan ini dapat membantu karyawan baru dalam melakukan penyesuaian diri di lingkungan kerja baru. Bukti telah menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan pelatihan awal sebelum bekerja dapat bertahan lama bekerja dengan rentan waktu 6 bulan pertama dibandingkan yang tidak mendapatkan pelatihan awal.[23]

   Di SMKS 6 Pertiwi Curup pelatihan dilakukan secara daring dikarenakan situasi covid-19 yang berlangsung dari Maret 2020 hingga sekarang. Pelatihan yang dilakukan secara daring ini diikuti oleh seluruh guru senior dan junior di SMKS 6 Pertiwi Curup. Bentuk pelatihan yang sudah dilaksanakan yaitu pelatihan penguatan identitas pengajaran guru dan pengembangan kurikulum.

2. Pengembangan, merupakan kegiatan lanjutan dari pelatihan yang pernah diberikan kepada karyawan terutama pasca pelatihan awal masuk lembaga. Kegiatan pengembangan berbeda dengan pelatihan, orientasi pengembangan dalam waktu jangka panjang untuk mempersiapkan karyawan memiliki kompetensi masa depan.[24] Usaha SMKS 6 Pertiwi Curup dalam mengembangkan sumber daya manusia lembaga melalui beberapa kegiatan, diantaranya: workshop dan seminar baik diselenggarakan, Dinas Pendidikan, KKG (Kelompok Kerja Guru), dan Internal yang diselenggarakan pada hari Sabtu melalui pengawalan Waka Kurikulum. Sebagaimana dalam artikel ilmiah tentang Strategi internal yang digunakan salah satunya menumbuhkan profesionalisme SDM guna mencapai keunggulan dan prestasi demi mencapai cita-cita luhur tersebut. kegiatan pengembangan tidak hanya berlaku bagi Guru, tetapi juga Tenaga Kependidikan, dan tata usaha. Pengembangan profesionalitas Tenaga Kependidikan dilakukan kerjasama dengan instansi pemerintah

[23] Sa'dullah dan Supriyatno, "Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals Di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang."

[24] Fathurrochman, "Penjaminan mutu pendidikan dalam perspektif zonasi mutu."

maupun swadaya masyarakat. Bagi TU diikut sertakan program pelatihan dan workshop yang diselenggarakan Diknas dan internal.[25]

3. Pengembangan karir, sebagai kegiatan membangun dan mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia dari aspek eksternal. Kegiatan ini juga menjadi salah satu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lembaga. Prof. Dr. Veithzal Rivai bahwa karir berhubungan dengan jabatan di tempat kerja seseorang Pada hakikatnya karir membahas aspek keberuntungan bilamana terdapat pertemuan antara kesempatan tanpa tanpa persiapan dengan takdir. Namun, karir juga memerlukan perencanaan matang untuk mengantarkan seseorang mencapai titik tertinggi atas pilihan karirnya. Diperlukan kegiatan eksternal untuk mendorong pencapaian tujuan yang telah direncanakan, sebagaimana di SMKS 6 Pertiwi Curup sumber daya manusia di fasilitasi berkolaborasi dengan mitra lembaga atau kolaborasi internal antar pendidik dan tenaga kependidikan melalui program sesi karir berbagai itu indah, dilaksanakan pada hari Jum'at dan Sabtu dengan peserta sumber daya manusia Lembaga.
4. Penilaian kerja, merupakan usaha melakukan perbaikan terhadap hasil pekerjaan karyawan. Sebelum melakukan perbaikan diperlukan tahapan pemberian angka baik apresiasi, hukuman, maupun konsekuensi yang harus diterima atas hasil usahanya. Selain itu diperlukan alat untuk menilai. Dalam hal ini peneliti mengutip atas hasil penelitian di SMKS 6 Pertiwi Curup bahwa media mengukur kinerja sumber daya manusia lembaga melalui tindak lanjut atas kegiatan pelatihan, pengembangan, maupun orientasi karir. Strategi penyelenggaraan kegiatan berbasis produk atau output dan outcome. Output berupa rapot mutu yang disediakan oleh sekolah dan dinilai sesuai jabatan dan kinerja dalam menjalankan tugas.

Strategi Politeknik Raflesia Dalam Meningktan Mutu Sumber Daya Manusia

Selain SMKS 6 Pertiwi di Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup terdapat perguruan tinggi yang memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia berbeda walaupun satu rumah. Berbagai inovasi lembaga dilakukan tidak lain untuk mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia lembaga, mengingat

[25] Irfan Qowwiyul Aziz Alhajj, "Manajemen Mutu Pembelajaran Al-Quran di SMA Islam Al-Azhar BSD," *Statement* 12, no. 1 (2022): 44–54.

kondisi global perlu diimbangi dengan pendidikan dalam mewaspadai berbagai dampak merugikan bangsa dan negara. Sementara pengembangan sumber daya manusia menjadi tanggung jawab wakil direktur perguruan tinggi politeknik rafflesia. Ada empat tahapan yang dilakukannya, diantaranya: monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut, dan pengembangan sumber daya manusia. Keempat tahapan tersebut sebagai tahapan dalam pengembanganya. Langkah pertama monitoring. Definisi monitoring adalah kegiatan menghimpun dan melakukan analisis data didasarkan pada indikator suatu kegiatan yang telah ditetapkan dengan sistematis dan berkelanjutan agar dapat dilakukan penyempurnaan.

Strategi monitoring Politeknik Raflesia adalah inventarisasi profil dosen dan karyawan. Inventarisasi ini dimulai nama, alamat, sampai riwayat kesehatannya. Tujuannya untuk mempermudah pimpinan dalam memantau perkembangan dan permasalahan yang dihadapai SDM Lembaga. Monitoring ini dilakukan setiap satu bulan satu kali. Hal yang tidak lumrah saja seperti dosen dan karyawan yang sedang izin sakit tidak cukup hanya izin melalui pemberitahuan, tetapi dibutuhkan dokumentasi dan bukti tertulis termasuk surat izin dan surat keterangan dari dokter. Sehingga pimpinan memiliki pangkalan data yang lengkap, karena tujuannya membangun itu demi mutu SDM. Langkah kedua, yakni evaluasi. Definisnya adalah kegiatan mengendalikan, menjamin, dan meningkatkan mutu berbagai komponen pendidikan dalam rangka membangun tanggung jawab atas penyelenggarannya. Evaluasi mendukung optimalisasi proses karena keberadaan aktifitas penyempurnaan dan perbaikan.

Strategi Politeknik Raflesia dalam melakukan evaluasi melalui pelaksanaan setiap batas akhir target dan program. Kegiatan evaluasi dikemas dalam bentuk program the best month (bulan terbaik). Kegiatan tersebut bertujuan mengevaluasi kedisiplinan dosen dan karyawan berdasarkan dua indikator, yakni jumlah dan masa waktu di kampus melalui absensi elektronik (check lock) serta prestasi yang diperoleh dosen dan karyawan. Tidak hanya pada aspek kedisipinan dan prestasi, tapi evaluasi juga dilakukan berdasarkan kompetensi yang harus dimiliki dosen. Namun juga memperhatikan empat aspek kompetensi dosen yakni, pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Konsen Lembaga Yayasan Dharma Wanita Pertiwi Curup ini fokus pada dua kompetensi yaitu kepribadian dan pedagogik. Rasionalisasinya keperbiadian seseorang menentukan tingginya etos kerja dan keterampilan mengajar seseorang mempermudah mahasiswa memahami materi yang dipelajari. Sementara dua kompetensi lain akan disentuh ketika kedua kompetensi tadi telah optimal dan mencapai target yang ditentukan.

Selanjutnya, langkah yang ketiga yakni tindak lanjut. Definisi tindak lanjut adalah kegiatan pendampingan dan pengawalan terhadap kegiatan yang telah dilakukan sampai tercapainya tujuan kegiatan. Politeknik Raflesia memiliki strategi dalam pengawalan program sumber daya manusia yang telah diselenggarakan. Tujuannya untuk melakukan perbaikan atau melengkapi kekurangan yang ada dengan cita-cita yang dapat diwujudkan demi meningkatnya kualitas SDM Politeknik Raflesia. Adapaun langkah yang diambil setelah evaluasi adalah terbentuknya standarisasi atau kriteria dosen dan karyawan Politeknik Raflesia. Langkah tersebut sebagai tindak lanjut dari monitoring dan evaluasi dalam pengembangan SDM. Bentuk tindak lanjutnya melalui program standarisasi dosen dan karyawan Politeknik Raflesia pada tahun 2021. Jadi ada target di periode ajaran mendatang dengan melakukan pembaharuan melalui program tersebut. Pembaharuan program standariasasi ini disesuaikan dengan empat kompetensi generasi abad 21 yang dikenal dengan istilah 4C (communication, collaboration, creativity, and critical thinking). Keberadaan standriasasi dosen dan karyawan dapat dijadikan sebagai rambu-rambu bagi guru dan karyawan lama dalam mengembangan kompetensi profesionalismenya sebagai komptensi lanjutan yang akan dikembangkan. Sementara bagi guru dan karyawan baru dapat dijadikan sebagai pra syarat untuk menjadi dosen di Politeknik Raflesia.

Selanjutnya langkah terakhir yakni, pengembangan SDM. Pengembangan dapat diartikan penyempurnaan atau proses memperbaharui. Usaha menyempurnakan atau memperbaharui sesuatu dibutuhkan program yang dapat mencapai harapan itu. Program pengembangan SDM melalui kegiatan workshop. Tujuannya bagi dosen untuk meningkatkan layanan kepada mahasiswa. Sedangkan bagi karyawan meningkatkan layanan kinerja.

KESIMPULAN

Yayasan Lembaga Dharma Wanita Pertiwi Curup dalam peningkatan mutu sumber daya manusia terdiri dari SMKS 6 Pertwi Curup dan Politeknik Raflesia Curup yaitu dengan melalui pelatihan berupa pelatihan pedagogic yaitu Latihan HOTS dan uji kerja guru, sedangkan di Politeknik Raflesia dilakukan monitoring terlebih dahulu terhadap dosen dan karyawannya agar lebih mengetahui Riwayat dan keahlian masing masing sumber daya manusia. Pengebangan karir dilakukan oleh SMKS 6 Pertiwi Curup agar guru dan staf dapat memiliki jenjang karir misalnya guru produktif dapat menjadi instruktur bagi guru produktif di sekolah lainnya. Sedangkan pada Politeknik Raflesia Curup evaluasi dilakukan terhadap dosen dan karyawan atas kinerjanya di kampus. Penilaian kerja di SMKS 6 Pertwi

Curup dilakukan dengan menggunakan rapor mutu setiap semesternya bagi guru dan juga karyawan yang dinilai langsung oleh stakeholder terkait. Sedangkan di Politeknik Raflesia Curup setelah dievaluasi maka dilakukan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi kerja dosen dan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abidin, Zainal, Adeng Hudaya, dan Dinda Anjani. "EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN JARAK JAUH PADA MASA PANDEMI COVID-19." *Research and Development Journal Of Education* 1, no. 1 (2020): 131–46. https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.0659.

Abrori, M Sayyidul, and Moh. Solikul Hadi, 'Integral Values in Madrasah: To Foster Community Trust in Education', *Istawa : Jurnal Pendidikan Islam*, 5.2 (2020), 160 <https://doi.org/10.24269/ijpi.v5i2.2736>

Adi, Rianto. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2021. https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=18416

Ainun Jariah, Syahrudin Hattab, dan Daswati. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pada Kantor Bappeda Kota Palu." *Katalogis* 6, no. 9 (2018): 9–14. http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/17370.

Alhajj, Irfan Qowwiyul Aziz. "Manajemen Mutu Pembelajaran Al-Quran di SMA Islam Al-Azhar BSD." *Statement* 12, no. 1 (2022): 44–54. https://doi.org/10.56745/js.v12i1.252

Aliyyah, Rusi Rusmiati, Iman Subasman, Endang S B Herawati, dan Venny Oktaviany. "Manajemen Berbasis Sekolah : Optimalisasi Mutu Pendidikan." *Tadbir Muwahhid* 5, no. 1 (2021): 47–67. https://doi.org/10.30997/jtm.v5i1.4046.

Amir, dan Fauzan. *Manajemen Sumber Daya Insani Ala Pesantren*. *Aswaja Pressindo*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2021. https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417.

Andy, Andy. "Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Pondok Pesantren Harisul Khairaat Bumi Hijrah Tidore Provinsi Maluku Utara." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 15, no. 2 (2021): 141. https://doi.org/10.30984/jii.v15i2.1504.

Aswita, Dian. "Merdeka Belajar Kampus Merdeka (Mbkm): Inventarisasi Mitra Dalam Pelaksanaan Magang Mahasiswa." *Prosiding Seminar Nasional Biotik*, no. 1 (2021): 201–6. http://dx.doi.org/10.22373/pbio.v9i2.11747

Ekawati, Fitriyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 3, no. 2 (2019): 1–22. https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006.

Fathurrochman, Irwan. "Implementasi Manajemen Kurikulum Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Santri Pondok Pesantren Hidayatullah/Panti Asuhan Anak Soleh Curup." *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2017). https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i1.216

———. "Implementasi Manajemen Peserta Didik dalam Meningkatkan Mutu" 7, no. 2 (2022): 129–36.

———. "Penjaminan mutu pendidikan dalam perspektif zonasi mutu." *Jurnal Konseling dan Pendidikan* 9, no. 3 (2021): 234. https://doi.org/10.29210/164800.

Gunadi, G, dan B Sanjaya. "Problematika Penerapan Kriya di SMP N 3 Jiken Blora dalam Upaya Pelestarian dan Pengembangan Potensi Lokal." *Prosiding Seminar Nasional …*, 2021. https://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/view/815%0Ahttps://proceeding.unnes.ac.id/index.php/snpasca/article/download/815/781.

Hadi, Moh Solikul, Abdul Kahfi Amrullah, and Khoerul Anwar, 'Journal of Islamic Scriptures in Non-Arabic Societies Membentuk Peserta Didik Menjadi Pribadi Ulul Al-Bab Prespektif', 1.1 (2024), 61–62 https://doi.org/10.51214/jisnas.v1i1.772

M. AZIR. "PEMBENTUKAN KECERDASAN SPIRITUAL PADA SISWA MELALUI TAHFIDZUL AL-QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH." *Primary Education Journal (PEJ)* 1, no. 4 (2020): 1–7. https://idr.uin-antasari.ac.id/15425/1/Pendekatan Etnopedagogi dalam Pembelajaran IPA SD.pdf.

Makruflis, Muhammad. "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil." *Jurnal Nathiqiyah* 2, no. 1 (2019): 13–25. https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/190

Moh. Solikul Hadi, Muhammad Nuril Anam, M. Sayyidul Abrori, 'Reconstruction Of Martin Heiddeger's Thinking Existentialism Model on Education InThe Industrial Era 4.0', *Journal of Research in Islamic Education*, 03.02 (2021), 47–58 https://doi.org/10.25217/jrie.v3i2.2029

Moh. Solikul Hadi, Dkk, 'Efektifitas Instrumen Penilaian Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis Dan Kreatif Peserta Didik Di Smk Muhammadiyah Mlati Yogyakarta', *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 4.1 (2024), 28–34 https://doi.org/10.51214/bip.v2i2.427

Nurjanah, Nina, Siti Qomariyah, dan Kun Nurachadijat. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Sekolah." *Jurnal Al Iqnaa* 1, no. 1 (2021).

Rahman, Y.A. "Manajemen sumber daya manusia." *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* 2, no. 1 (2020): 1–14. https://doi.org/10.37850/cendekia.v14i02.297

Sa'dullah, Anwar, dan Triyo Supriyatno. "Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia

Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Sustainable Development Goals Di Yayasan Pendidikan Anak Saleh Kota Malang." *EVALUASI* 5, no. 1 (2021): 182–99. https://doi.org/10.24952/multidisipliner.v11i1.10704

Sakban, Ifnaldi Nurmal, dan Rifanto bin Ridwan. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2, no. 1 (2019): 93–104. https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721

Suhendar. "Manajemen pengembangan kompetensi pedagogik guru dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SMK Plus Bakti Nusantara 666 Cileunyi." UIN Sunan Gunung Djati, 2018. https://digilib.uinsgd.ac.id/24436/

Tamrin, M I. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Agama Non Formal di Era Global." *Menara Ilmu* XIII, no. 2 (2019): 94–101. http://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/download/1194/1046.

Usi Aradela, Sulisti Afriani, dan Tito Irwanto. "The Relationship Of Human Resources Development And Employee Empowerment With Employee Performance At Maje Camat Office, Kaur Regency." *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan* 2, no. 2 SE-Articles (2021): 123–29. https://penerbitadm.com/index.php/JURNALEMAK/article/view/53.

Yuliana, Vina. "Pola Asuh Orang tua pada Perilaku Sosial Anak Kelas IV (Empat) Madrasah Diniyah Al-Kautsar Desa Kramatmulya Kecamatan Kramatmulya Kabupaten Kuningan." IAIN Syekh Nurjati Cirebon, 2021. https://repository.syekhnurjati.ac.id/5053/