

## **PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA NEGERI CIREBON**

**Labisal Fitri Al Qalbi**

SMK Syntax Business School, Kuningan Jawa Barat, Indonesia

Email: labisal33@gmail.com

### **Abstract**

*Research aims to explain: management of planning, recruitment, selection and placement, training and development, evaluation, compensation and supervision sember human resources. Metote research is used with qualitative descriptive approaches. Data collection techniques with observation, interview and documentation. Analysis is used data reduction, display and data verification. The results of the study are: the existing managerial system is not centered on the principal alone, but assisted by several people appointed as the management team. More detailed about the results of the research is: (1) hr planning system is implemented by conducting an analysis of all activities or workloads that must be done by all components of the school. The results of the analysis are set forth in Tupoksi (Main Tasks and Functions), the results of the analysis of the position or work is carried out the filling and placement of personnel in the position in accordance with intellectual capacity, capability, work experience and ketauladanan. (2) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates shall be conducted based on consideration of academic, non-academic, and good moral performance. (3) Human resources training and development are still inclined to measure the success and failure of training in terms of implementation, not oriented to whether effectively the training carried out is able to change the behavior and performance of the participants towards the objectives of the organization. (4) evaluation conducted using three stages, namely monthly evaluation, midterm and year-end evaluation. Toxic as a standard of work, being a benchmark or a tool of assessing the level of success and failure of a teacher or employee in carrying out their duties, specifically evaluation of the performance of civil servants using DP3 as a measurement of assessment. (5) compensation with the honorarium system can be said to be fair, but in terms of layakkan still does not meet the minimum standard (UMR). (6) The supervision system shall be conducted by determining standards, supervising activities, examination and comparison of results with the determination of standards and correcting activities or standards, in this case the Principal as a supervisor assisted by several appointed persons.*

**Keywords:** Management; Human Resources; education; Quality.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan: manajemen perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, kompensasi dan pengawasan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi,

wawancara dan dokumentasi. Analisis digunakan reduksi data, display dan verifikasi data. Hasil penelitian yaitu: sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: (1) sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan.(2) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik.(3) pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan organisasi.(4) evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khusus evaluasi kinerja PNS menggunakan DP3 sebagai alat ukur penilaian.(5)pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil, namun dari segi kelayakkan masih belum memenuhi standar minimum (UMR).(6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervise kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.

**Kata Kunci:** Manajemen; SDM; pendidikan; Mutu.

**Corresponden Author**

Email: labisal33@gmail.com

Artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



## **Pendahuluan**

Pembangunan manusia seutuhnya merupakan cita-cita bangsa. Sumber Daya manusia (SDM) adalah sebagai modal dasar pembangunan yang terdiri atas dimensi kuantitatif yaitu jumlah dan struktur penduduk, serta dimensi kualitatif yaitu mutu hidup penduduk (Suryono, 2010). Selain itu Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan suatu pembangunan guna memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional antara lain kualitas manusia dan masyarakat Indonesia serta disiplin nasional yang merupakan perwujudan kepatuhan kepada hukum Negara dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat (Riniwati, 2016).

Dengan demikian betapa pentingnya kualitas sumber daya manusia, baik secara tenaga penggerak atau pelaku pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional. Sumber Daya Manusia sebagai inti pembangunan merupakan salah satu input (factor) yang menentukan keberhasilan pembangunan, maupun sebagai output atau yang ingin dihasilkan dari proses pembangunan nasional tersebut (Asang, 2019).

Salah satu dari banyaknya persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan suatu pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, bila dibandingkan dengan Negara-negara lain. Dari hasil *survey PERC 9athe Political and Economic Risk Consultancy*) yang bermarkas di Hongkong dan dipublikasikan oleh *The Jakarta Post*, edisi 3 September 2005, menunjukkan bahwa betapa rendahnya kualitas pendidikan kita saat ini dibandingkan dengan negara-negara lain (Dacholfany, 2017) dan (Padri, 2021).

Disamping itu menurut hasil survey dari 174 negara yang dipublikasikan oleh UNDP (*United Nation Development Programme*), bahwa angka kualitas SDM atau *Human Development* (HDI) sangat memprihatinkan, Indonesia berada pada peringkat 102 (1992), 105 (1999) dan 109 (2000) lebih rendah satu tingkat dibawah Vietnam.

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kwalitas secara keseluruhan komponen system pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material. Dalam upaya peningkat mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan (Primayana, 2016).

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidika harus dibina dan dikembangkan secara kontinue sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas mampu melaksanakan fungsinya secara professional (Pananrangi & SH, 2017). Karena sumber daya manusia yang berkualitas dan professional merupakan kebutuhan mutlak dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kurangnya perhatian para manajer pendidikan terhadap aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari sistem perencanaan Sumber Daya Manusia, system rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, maupun

system kompensasi dan evaluasi Sumber Daya Manusia yang kurang tepat, sehingga mengakibatkan tidak sesuainya pekerjaan yang diberikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki (Anwar & Muhammadun, 2020).

Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan baik tenaga guru maupun non guru, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya para pelaksanan pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperhensif, serta kurangnya para pelaksana pendidikan yang terlatih dibanding dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan.

Pada persoalan tentang rendahnya mutu pendidikan yang terjadi di Negara ini, secara makro bila dibandingkan dengan Negara – Negara lain (Aziz, 2015), ternyata hal tersebut terjadi di semua jenjang pendidikan, mulai dari Pendidikan Dasar, Menengah dan Perguruan Tinggi, baik, yang dikelola Depdiknas maupun Departemen Agama. Yang lebih memprihatinkan lagi isu yang berkembang di masyarakat bahwa mutu pendidikan yang dikelola Departemen Agama jauh dibawah mutu pendidikan yang dibawah naungan Depdiknas.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menerapkan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif (Sugiyono, 2011). Penelitian ingin mengungkapkan makna-makna dan konteks tingkah laku serta proses yang terjadi dalam pola amatan dari faktor-faktor yang berhubungan dengan persepsi yang dimiliki oleh partisipan. Sehubungan dengan hal tersebut, untuk memperoleh pemahaman yang utuh, mendalam dan menyeluruh terhadap fokus penelitian, maka pendekatan yang dianggap cocok dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis (Mujib, 2015).

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri Cirebon. Untuk mendapatkan gambaran yang mendalam tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SD Negeri Cirebon, maka dilakukan beberapa tahapan dalam pengumpulan data. Tahap Pertama, peneliti melakukan orientasi dengan mengumpulkan data secara umum, luas dan mendalam tentang hal-hal yang penting, menarik dan berguna untuk diteliti lebih lanjut. Tahap Kedua, peneliti mengadakan penjelajahan (eksplorasi) pengumpulam data dengan lebih terarah sesuai dengan fokus

penelitian serta mengetahui sumber data atau informan yang berwenang dan mengetahui tentang hal-hal yang akan diteliti. Tahap Ketiga, peneliti melakukan penelitian terfokus, yaitu mengembangkan penelitian pada focus perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan evaluasi atau penilaian serta pengawasan yang dilakukan di SMA Negeri Cirebon.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data Model Analisis Interaktif dari Mills dan Huberman (Miles & Huberman, 1994) yang membagi kegiatan analisis data menjadi beberapa bagian, yaitu : pengumpulan data, pengelompokan menurut variable, reduksi data, penyajian data, memisahkan outlier data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Hasil Penelitian**

Pembahasan temuan hasil penelitian di SMA Negeri Cirebon yang penulis sajikan berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara secara formal dan tidak formal, observasi dan pencermatan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun pembahasan temuan hasil penelitian sebagaimana berikut:

- a. Sistem perencanaan Sumber Daya Manusia. Perencanaan SDM dalam sebuah pendidikan tentunya sangat berbeda dengan perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industri. Dalam dunia bisnis dan biasanya disana terdapat divisi atau departemen yang khusus mengelola SDM. Berbeda dengan dunia pendidikan dalam hal ini sekolah, karena itu perencanaan SDM biasanya dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang sudah dibentuk. Demikian juga yang terjadi di SMA Negeri Cirebon. Dalam membuat perencanaan di SMA Negeri Cirebon yang dilakukan selama ini dengan cara analisis volume dan beban pekerjaan yang dalam istilah lain disebut Tupoksi (Tujuan pokok dan fungsi) baru kemudian mencari personil yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dengan berbagai macam pertimbangan.
- b. Sistem Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Sumber Daya Manusia Rekrutmen guru, pegawai atau karyawan baru bagi sebuah organisasi selalu menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi organisasi tersebut, termasuk didalamnya adalah

lembaga pendidikan. Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari perencanaan SDM, biasanya kebutuhan SDM ini diketahui secara pasti setelah sebelumnya dilakukan analisis dalam perencanaan.

- c. Sistem Evaluasi Sumber Daya Manusia. Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang guru atau karyawan itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukur.
- d. Sistem kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab dari lembaga yang bersangkutan. Salah satu fase terpenting dari pekerjaan dimana sebagian besar karyawan adalah yang tingkat bayarannya. Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi itu.

## **B. Pembahasan**

### **1. Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan pada dasarnya merupakan inti dari manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian dimasa yang akan datang. Dengan perencanaan yang baik, memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Demikian pula dengan perencanaan SDM, ini merupakan hal yang esensial dalam Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM), karena perencanaan akan selalau menjiwai berbagai kegiatan MSDM yang lain seperti rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi pemutusan hubungan kerja dan lain lain.

### **2. Perencanaan SDM di Lembaga Pendidikan**

Sebagaimana telah disampaikan pada bab sebelumnya bahwa perencanaan SDM dalam dunia bisnis dan industry, perencanaan SDM bias di

kelola oleh satu divisi atau departemen tersendiri yang dikenal dengan Departemen Sumber Daya Manusia (personalia). Sementara dalam lembaga pendidikan khususnya di sekolah, perencanaan SDM biasanya dibawah kendali langsung Kepala Sekolah dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk. Dari hasil penelitian bahwa kondisi semacam itu juga terjadi di SMA Negeri Cirebon, dimana perencana dan sekaligus pengendali semua kegiatan sekolah termasuk didalamnya semua kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan MSDM berada di tangan Kepala Sekolah dibantu oleh beberapa orang yang terdiri dari guru dan TU yang sekaligus merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi semua pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah.

### **3. Proses Perencanaan SDM**

Dari semua hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa perencanaan SDM yang ada di SMA Negeri Cirebon mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan SDM menjadi dua (2) bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak. Kegiatan menganalisis ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dibantu beberapa orang yang ditunjuk dalam manajemen sekolah. Kegiatan yang dianalisis meliputi semua kegiatan atau pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah mulai dari jabatan paling rendah sampai jabatan paling tinggi. Hasil analisis ini dituangkan dalam sebuah tulisan yang disebut sebagai Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen dikenal dengan analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan. Dari hasil penelitian akan diketahui seberapa kekuatan dan kelemahan atau kekurangan dan kelebihan SDM yang dimiliki oleh sekolah dibanding dengan volume dan beban kerja yang ada. Sehingga akan diketahui perlu tidaknya penambahan personil atau tenaga guru atau karyawan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa sistem manajerial yang ada tidak terpusat pada kepala sekolah saja, tetapi dibantu oleh bebrapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Lebih rinci tentang hasil penelitian adalah: (1) sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan. (2) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (3) pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung pada pengukuran keberhasilan dan kegagalan pelatihan dari segi pelaksanaan, bukan berorientasi pada apakah secara efektif pelatihan yang dilaksanakan itu mampu merubah perilaku dan performance para peserta ke arah tujuan organisasi. (4) evaluasi yang dilakukan dengan menggunakan tiga tahap, yaitu evaluasi bulanan, tengah semester dan evaluasi akhir tahun. Tupoksi sebagai standar pekerjaan, menjadi tolok ukur atau alat penilai tingkat keberhasilan dan kegagalan seorang guru atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya, khusus evaluasi kinerja PNS menggunakan DP3 sebagai alat ukur penilaian. (5) pemberian kompensasi dengan sistem honorarium bisa dikatakan adil, namun dari segi kelayakkan masih belum memenuhi standar minimum (UMR). (6) Sistem pengawasan dilakukan dengan penentuan standar, supervise kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan penentuan standar serta mengoreksi kegiatan atau standar, dalam hal ini Kepala Sekolah sebagai supervisor yang dibantu beberapa orang yang ditunjuk.

## BIBLIOGRAFI

- Anwar, Saeful, & Muhammadun, Muhammadun. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDIT Ibnu Khaldun Sedong. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(9), 929–940.
- Asang, H. Sulaiman. (2019). *Membangun Sumberdaya Manusia Berkualitas: Prespektif Organisasi Publik*. Firstbox Media.
- Aziz, Amrullah. (2015). Peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Studi Islam*, 10(2), 1–13.
- Dacholfany, M. Ihsan. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Miles, Matthew B., & Huberman, A. Michael. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Mujib, Abdul. (2015). Pendekatan Fenomenologi dalam Studi Islam. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 167–183.
- Padri, Abdul Robi. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMA Negeri Cirebon. *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 3(1), 1–8.
- Pananrangi, H. Andi Rasyid, & SH, M. Pd. (2017). *Manajemen Pendidikan* (Vol. 1). Celebes Media Perkasa.
- Primayana, Kadek Hengki. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7–15.
- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sugiyono, Prof. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Alpabeta, Bandung*.
- Suryono, Agus. (2010). *Dimensi-dimensi Prima teori pembangunan*. Universitas Brawijaya Press.