

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Sri Wahyuni Nasir¹, Makmur Syukri²

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Univesitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia
sri.wahyuni4049@uinsu.ac.id

Abstract: *Human resource management is recognized as very important by the head of the IT Darul Azhar Aceh Tenggara Private Middle School. The process of Human Resource Management in Improving the Quality of Education in Darul Azhar Aceh Tenggara IT Private Middle School is; (1). Doing good human resource planning, (2). Withdrawal of human resources (recruitment) for applicants who pass the requirements, (3). Selection by interview, (4) position placement according to performance, (5). Work appearance, (6). Conduct training and development to improve the ability of educators, (7). Compensation or allowances in the form of monthly salaries and allowances, (8). Work safety guarantee, (10). Effective continuing or retirement services and creating togetherness and openness to each other by not being suspicious of each other but trying to create a family working relationship.*

Keywords: *Management, SDM, Education*

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara adalah; (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dengan wawancara, (4) penempatan posisi jabatan sesuai kinerja, (5). Penampilan kerja, (6). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, (7). Kopensasi atau tunjangan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, (8). Jaminan keselamatan kerja, (10). Pelayanan berkelanjutan atau pensiun yang efektif dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.

Kata kunci: Manajemen, SDM, Pendidikan

Pendahuluan

Pendidikan adalah hal yang sangat penting untuk dikaji. Hampir seluruh kalangan masyarakat membutuhkan pendidikan, seakan-akan pendidikan mempengaruhi kesuksesan di masa depan. Jika pendidikan bangsa Indonesia baik, maka akan melahirkan peserta didik yang baik pula untuk menjadi penerus bangsa. Penerus bangsa yang baik harus dimulai dari pendidikan. Indonesia merupakan Negara berkembang cenderung dengan angka pendidikan yang rendah, hal ini menjadi penyebab utama dari rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat menghambat kemajuan suatu Negara.

Banyak para ahli yang menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Jika diperhatikan, banyak sumber daya

dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antaranya seperti: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia (SDM).

Kehadiran sumber daya manusia dalam organisasi menjadi penting karena organisasi itu sendiri diciptakan oleh manusia. Melalui usaha-usaha dan kreativitas SDM, organisasi dapat menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik. Teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan SDM didalam organisasi disebut dengan manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM meliputi seluruh aktivitas manajer untuk dapat menarik dan mempertahankan pekerja dalam suatu lembaga yang menjamin bahwa mereka akan bekerja pada tingkat yang terbaik dan berpartisipasi untuk kesempurnaan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, dalam manajemen SDM yang paling berperan adalah kepala sekolah dengan istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerja sama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidikan serta karyawan dalam lingkungan sekolah.

Sekolah SMP Taman Siswa teluk Betung ditemukan bahwa manajer/kepala sekolah melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut kepala sekolah "strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara melaksanakan workshop/pelatihan internal di sekolah, melakukan kerjasama dengan komite sekolah. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin melakukan sebuah penelitian di SMP IT Darul Azhar untuk mengetahui bagaimana manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Metode

Penelitian dilakukan di MAS Darul Azhar tepatnya di Desa Deleng Megakhe, kecamatan Badar, kabupaten Aceh Tenggara pada tanggal 5-12 Mei 2023. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi dan merupakan penelitian kuantitatif.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini yang dilakukan di SMP Swasta Darul Azhar Aceh Tenggara mewawancarai kepada sekolah SMP tersebut untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Adapun hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala sekolah SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara seperti:

A. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara

Kepala sekolah SMP Swasta IT darul Azhar mengakui bahwa manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena setiap tenaga kerja atau fasilitas yang mendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik

Kepala sekolah mengungkapkan bahwa upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru

2. Penarikan Sumber Daya Manusia (*recuitmen*)

Kepala sekolah menyatakan bahwa pada proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara dengan segala persyaratan, kemudian baru bisa ditetapkan apakah pelamar diterima atau tidak. Adapun persyarat yang harus dipenuhi pelamar seperti pendidikan minimal SI, Memiliki pengalaman mengajar, Nilai IP 3.00, memiliki kelakuan baik dan tidak merokok bagi laki-laki. Jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan, maka pelamar dapat mengikuti seleksi dengan tes dan wawancara.

3. Seleksi

Kepala sekolah menyatakan bahwa setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik selesai, maka langkah selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik tersebut. Adapun proses seleksi itu dilakukan dengan pengumpulan data, menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat menjadi anggota pendidik di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara.

Pelamar yang telah lolos pada tahap seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik, maka akan dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik atau tenaga honorer di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara

4. Penempatan

Kepala sekolah menyatakan bahwa bagi para calon pendidik yang sudah terseleksi dan diterima oleh pihak sekolah, maka kepala sekolah akan mengambil kebijakan untuk menentukan posisi/jabatan bagi tenaga pendidikan yang baru diterima.

5. Penampilan dan Penilaian Kerja

Kepala sekolah menyatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara dilihat dari tiga hal, seperti:

- a. Kemampuan dalam bidang administrasi, artinya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu mengatur tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka dengan baik sebagai tenaga pendidik atau pegawai di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara
- b. Dapat melakukan tugas mengajar dengan baik atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja kepada siswa, namun tenaga pendidik yang berprestasi adalah memiliki kemampuan pendekatan dengan siswa (hubungan guru dan siswa baik)
- c. Tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena tenaga pendidik dan pegawai cenderung ditemukan memiliki rasa malas dalam menjalankan tugasnya, mereka memiliki kemampuan namun minim kemauan.

6. Pelatihan dan Pengembangan

Kepala sekolah menyatakan bahwa dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikut sertakan guru pada penataran, pelatihan dan mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju. Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara dengan pelatihan atau workshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari minggu diminggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dengan sekolah-sekolah setempat.

7. Kompensasi

Kepala sekolah menyatakan bahwa dalam suatu lembaga formal masalah kesejahteraan atau kompensasi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat kompleks, akan tetapi menjadi paling penting bagi tenaga pendidik atau tenaga kependidikan maupun pihak lembaga atau sekolah itu sendiri. Karena dengan adanya kesejahteraan ini, para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan akan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja. Kesejahteraan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang dilakukan SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara selain gaji bulanan juga berupa tunjangan hari Raya Idul Fitri, Pengawas Ujian, Waktu Penerimaan peserta didik baru dan Guru yang mengajar lebih dari jam mengajar yang diampui.

8. Jaminan Keselamatan Kerja

Kepala sekolah menyatakan bahwa dalam hal jaminan keselamatan kerja di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara tidak mendaftarkan tenaga kependidikan baik keselamatan jiwa ataupun kesehatan. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendaftarkan secara personal, karena pihak sekolah tidak memperhatikan jaminan keselamatan kerja bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honorer. Sedangkan bagi tenaga pendidik yang sudah jadi pegawai, mereka secara otomatis menyesuaikan dengan jabatan dan golongan mereka masing-masing

9. Pengembangan Karir

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karier. Begitu pula yang diterapkan oleh SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara telah mengadakan kerja sama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai pengembangan karier sesuai dengan kemampuan dibidang masing-masing sehingga terciptalah hubungan kerja secara kekeluargaan

10. Pelayanan Berkelanjutan/ Pensiun

Kepala Sekolah menyatakan bahwa di SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara belum pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara pensiun bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang masih honorer. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah menjadi pegawai mengikuti aturan pemerintahan kabupaten dan provinsi. Yang dimana batas maksimal umur bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah pada batas umur 60 tahun untuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang honorer pihak sekolah hanya melakukan pemutusan hubungan kerja jika mereka melakukan tindakan yang tidak terpuji atau mereka yang mengajukan pemutusan hubungan kerja.

Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara adalah; (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dengan wawancara, (4) penempatan posisi jabatan sesuai kinerja, (5). Penampilan kerja, (6). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kemampuan tenaga pendidik, (7). Kopensasi atau tunjangan berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan, (8). Jaminan keselamatan kerja, (10). Pelayanan berkelanjutan atau pensiun yang efektif dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai namun berusaha menciptakan hubungan kerja secara kekeluargaan.

Ucapan Terima Kasih

Rasa syukur sekaligus penghormatan diberikan kepada seluruh civitas akademik SMP Swasta IT Darul Azhar Aceh Tenggara dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu selama meneliti dan menulis artikel ini hingga selesai dengan baik.

Referensi

- Afnil, Guza. 2006. *Undang-Undang Guru dan Dosen dan Undang-Undang SISDIKNAS*, Asa Mandiri, Jakarta
- Alif, K.D., 2007. *Pendidikan Karakter: Strategi Mendidik anak di Zaman Global*. Jakarta: Grasindo
- Bogdan, Robert C. & Biklen Kopp Sari. 1989. *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*. (Allyn and Bacon, Inc.: Boston London
- Burhanuddin. Dkk, 2003. *Manajemen Pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Fatah Syukur. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: PT. Pustaka rizki putra
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: C. V. Andi Offset
- Gulo, 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Grasindo
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk Bisnis yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. <http://diyahfitriyani94.blogspot.com/2015/05/manajemen-sumber-daya-manusia-studi.html>, Di akses pada tanggal 14 Mei 2023, pukul 09.10 wib.
- Lexy J. Moleong. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- M. Bukhori. Dkk, 2005. *Azas Azas Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media
- Made Pirdata. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: PT Rineka Cipta,
- Malayu S. P. 2013. *Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Akasara
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Bandung PT. Rosda Karya
- Nanang Fattah, 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pius A. Partanto & M. Dahlan, 1994. *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola
- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suriani, H. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Learning Cycle Dan Problem Based Learning Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Materi Ekosistem di SMPS IT Darul Azhar Aceh Tenggara. *BIOTIK: Jurnal Ilmiah Biologi Teknologi dan Kependidikan*, 6(1), 63-69.
- Suriani, H. (2022). The Effect of Learning with Bamboo Dancing Learning Methods on Biology Learning Outcomes of Students of IX SMP Negeri 1 Babelon on Biotechnology Materials. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(2), 137-141.
- Suriani, H., & Aswarita, R. (2021). Analisis Kesadaran Metakognitif Mahasiswa Program Studi Pendidikan Biologi FKIP UGL Aceh. *Jurnal Serambi Edukasi*, 5(1).
- Suriani, H., & Isnaini, I. (2020). The Analysis Of Student And Lecturer Responds Of Online Learning During Covid-19 Pandemic. *EDUCATION JOURNAL OF INDONESIA*, 1(1).
- Suriani, H., Aswarita, R., & Akram, H. (2022). Socialization of Basic Teaching Skills: Community Service in the Student Microteaching Program at the University of Gunung Leuser. *Mattawang: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 116-120.
- Suriani, H., Nursafiah, N., & Aswarita, R. (2020). Sikap dan Gaya Belajar Mahasiswa di Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal Serambi Edukasi*, 4(1).
- Suriani, H., Nursafiah, N., Aswarita, R., & Afrizal, A. (2021). EDUKASI PENTINGNYA PENERAPAN PROTOKOL KESEHATAN SEBAGAI UPAYA PENCEGAHAN PENYEBARAN COVID-19. *COVIT (Community Service of Health)*, 1(1), 37-42.
- Suriani, H., Yassir, M., Irwansyah, O., Afrizal, A., & Isnaini, I. (2020). Sosialisasi Dan Pembagian Masker Gratis Masa Pandemi Sebagai Upaya Preventif Covid-19. *JURNAL PRODIKMAS Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(2), 130-134.