

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah

Deni Pandu Putra Kusuma, Ahmad Nasrulloh

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

dpapuka@gmail.com, nasrullohahmad1993@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the construction or concept of human resource management, human resource management functions, and human resource management applications. This research is a qualitative research . The technique used in determining the informants is purposive sampling. Data collection techniques by conducting observations, interviews, and document studies. Furthermore, the data analysis technique of this research uses Miles and Huberman type analysis which divides the analysis including data collection, data reduction, data display and conclusion drawing, verification. Furthermore, this research shows that the application of human resource management at SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara, East Lampung is to carry out human resource needs planning, human resource procurement, human resources achievement evaluation and development.*

Keywords: Human Resources, Management

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konstruksi atau konsep manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penetapan informan yakni purposive sampling. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan studi dokumen. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis jenis Miles dan Huberman yang membagi analisis dalam pengumpulan data, reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan, verifikasi. Selanjutnya penelitian ini diperoleh hasil bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia dan juga evaluasi prestasi dan pengembangan sumber daya manusia..*

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Manajemen.

Pendahuluan

SDM memegang peranan penting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu bangsa. Meskipun suatu negara memiliki aset normal yang melimpah, namun jika tidak didukung oleh SDM yang tinggi, akan sangat sulit bagi negara tersebut untuk maju. Maka para ahli berpendapat bahwa SDM merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi maupun suatu lembaga tak terkecuali suatu lembaga sekolah. Seperti apapun bentuk dan tujuan suatu organisasi yang dibentuk melalui visi-misi, perlu diingat bahwa

semua dilaksanakan dan dirumuskan oleh manusia itu sendiri sehingga manusia di sini adalah faktor penentu dalam semua bentuk kegiatan lembaga atau organisasi.

Problematika yang di hadapi dunia pendidikan di Indonesia tak kunjung terselesaikan dengan baik. Persoalan dan tantangan ini sangat kompleks, seperti belum meratanya akses pendidikan, *jomplangnya* kualitas pendidikan di kota dan di pelosok desa, sarana dan prasarana yang jauh berbeda antara pendidikan swasta dan negeri, serta ketidak mampuan dunia pendidikan Indonesia berkompetisi di dunia global yang sebagian diakibatkan karena rendahnya relevansi pendidikan dengan permintaan pasar. Persoalan lain yang masih sering muncul dalam sekolah adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal. Proses perekrutan baik tenaga pengajar maupun tenaga kependidikan yang didasarkan kedekatan pengelola pendidikan dan mengabaikan kompetensi yang dimiliki menjadi problem yang serius. Demikian tentu akan berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan yang ada.

Husni Bawafi dalam penelitiannya berpendapat bahwa, beberapa penyebab buruknya kualitas pendidikan Indonesia di antaranya adalah pengelolaan sekolah yang masih amatir dan buruknya kualitas SDM yang mana dalam hal ini adalah tenaga pendidik. Buruknya kualitas tenaga pendidik di Indonesia harus terlihat dari kemampuan mengajar. Sifat SDM yang ditampilkan di zaman mutakhir seperti saat ini tidak dapat dihadirkan ke dunia dalam sekejap namun harus melalui siklus yang membutuhkan program edukatif yang ditujukan untuk mempersiapkan dan meningkatkan mutu SDM agar sesuai dengan perubahan sosial saat ini yang berkembang sangatlah cepat. Dalam istilah lain, SDM yang berkualitas sangat membutuhkan manajemen dan pengelolaan administrasi yang baik. Oleh karena itu, penting untuk memiliki SDM yang mampu beradaptasi dengan cepat dan tepat sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.¹

Berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi persoalan di atas. Upaya tersebut menitik beratkan pada peningkatan kualitas pendidikan seperti pemenuhan sarana prasarana, pengucuran dana BOS, dan lainnya. Akan tetapi, berbagai ciri kualitas pendidikan belum menghasilkan peningkatan yang signifikan. Padahal lembaga pendidikan seharusnya terus melakukan pengembangan *intangible* agar bisa bersaing secara berkelanjutan. Allah telah berfirman dalam Al Qur'an yang berarti "*Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat*

¹ Husni Bawafi, Skripsi, *Efektifitas Sumber Daya Manusia di MAN 3 Malang*, UIN Maliki, 20015, p. 86.

tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir".² Dari ayat tersebut dapat diambil pelajaran bahwa sumber daya manusia adalah sebuah *strength* besar dalam pengolahan semua *resources* yang ada di bumi, sebab pada hakikatnya semua ciptaan-Nya diperuntukkan kemanafaatannya manusia. Selanjutnya segala sumber daya hendaklah mampu dikelola dengan baik, sebab itu adalah amanah yang nantinya akan dipertanggungjawabkan.

Manajemen merupakan aktivitas yang menggambarkan perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah diputuskan organisasi.³ Nawawi mengatakan bahwa "sumber daya manusia memiliki implikasi yang dimaknai dalam beberapa definisi, yaitu orang-orang atau individu tertentu yang terlibat atau bekerja dalam suatu perkumpulan (bisa disebut buruh, tenaga kerja, karyawan, atau personil); potensi manusia sebagai daya dorong utama paguyuban dalam mewujudkan keberadaannya; dan potensi yang merupakan sumber daya dalam suatu organisasi atau perkumpulan usaha atau bisnis, yang dapat diakui menjadi potensi yang asli (*genuine*) secara nyata dan non-aktual dalam mewujudkan keberadaan organisasi".⁴

Sedangkan manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan proses pengelolaan penanganan berbagai persoalan pada seluruh komponen organisasi dengan maksud bisa menunjang aktivitas organisasi demi tercapainya sebuah tujuan strategi organisasi.⁵ R. Watney Mondy juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sejumlah individu guna mencapai semua tujuan suatu organisasi.⁶ Simamora juga mengatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan pengembangan, pendayagunaan, pengelolaan, penilaian, dan pemberian balas jasa individu suatu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut implementasi dan desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, kompensasi karyawan, pengembangan

² Departemen Agama RI, *Al Qur'an Tajwid Dan Terjemah* (Bandung: Diponegoro, 2010), p. 499.

³ Abdullah Qodir PPs IKIP PGRI Semarang, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupaten Jepara, *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1, no. 3 (2013): p. 275.

⁴ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001), p. 40

⁵ Rohmatun Lukluk Isnaini, Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam), *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. XII (2015): 110, accessed August 6, 2021, <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/jpai/article/view/876/815>.

⁶ "R. Watne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, *Human Resources Management*, (Jakarta: Erlangga, 2008), p. 4"

karyawan, evaluasi kinerja, pengelolaan karir, dan juga hubungan ketenagakerjaan yang baik”.⁷

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam organisasi atas pencapaian suatu tujuan yang ditentukan. Hal ini merupakan peranan yang penting bagi pengelola agar bisa melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) yang ada. Manajemen menggambarkan kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, usaha mengendalikan semua komponen yang ada sekaligus menggunakan segala sumber daya yang ada termasuk sumber daya manusia secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah diputuskan.⁸

Sedangkan jika kita cermati, dalam sebuah institusi, manusia merupakan sumber daya terpenting dalam upaya sebuah organisasi mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia ini nantinya akan mendongkrak organisasi dengan bermacam-macam hal seperti karya, kreativitas, bakat, dan dorongan. Betapapun maju dan berkembangnya aspek ekonomi dan teknologi tanpa adanya unsur manusia akan sangat sulit untuk mencapai tujuan tersebut.

Realitas tersebut menunjukkan pengelolaan sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan pendidikan. Asumsinya apabila sumber daya manusia yang berada di suatu lembaga pendidikan mempunyai kualitas tinggi, maka pencapaian tujuan pendidikan akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya jika kualitas sumber daya manusia yang ada di suatu lembaga pendidikan rendah, maka pencapaian tujuan pendidikan akan sulit. Demikian untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, maka dalam proses perekrutan harus mampu dimanajemen dengan baik.

Luthfi Sambudi dalam penelitiannya menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi kualitas mutu pendidikan suatu lembaga pendidikan di mana semakin baik pengelolaan manajemen sumber daya manusia akan semakin baik pula mutu pendidikan suatu lembaga. Sebaliknya, semakin buruk pengelolaan sumber daya manusia suatu pendidikan maka akan semakin buruk pula mutu suatu lembaga pendidikan tersebut.⁹

Penelitian ini berupaya menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia, dan bagaimana

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN, 2004), p. 4.

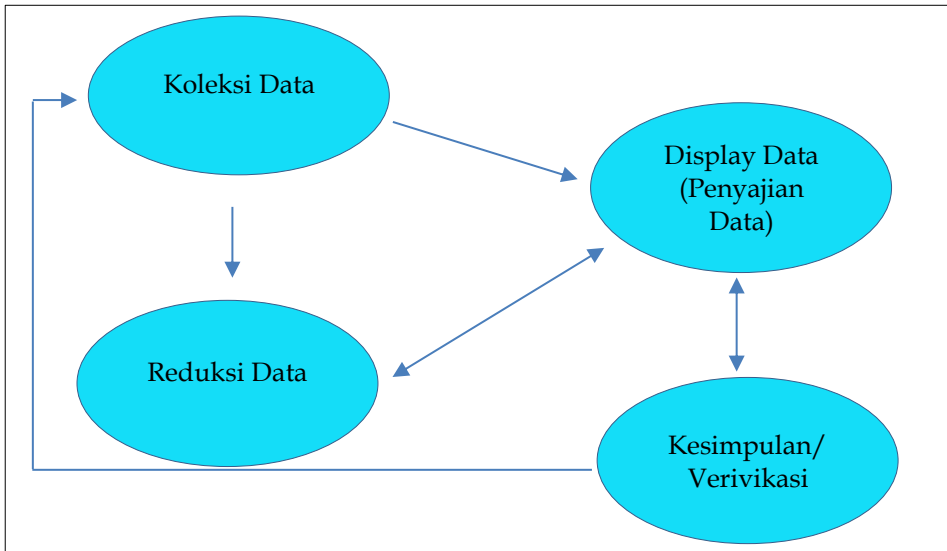
⁸ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), p. 8.

⁹ Sambudi. Lutfi. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, (2021), p. 76.

penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur.

Metode Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berarti suatu proses eksplorasi dan memahami makna suatu individu maupun kelompok dalam upaya untuk menggambarkan masalah sosial.¹⁰ Teknik yang digunakan dalam penentuan informan adalah dengan *purposive sampling*. Informan dalam penelitian ini di antaranya adalah kepala sekolah, guru, dan para staff. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen. Triangulasi merupakan teknik yang peneliti pakai untuk menguji keabsahan data yang dihasilkan dari lapangan. Triangulasi sendiri mengandung arti bahwa aktivitas kegiatan dalam rangka mengecek sebuah kebenaran data dengan cara membandingkannya melalui cara lain.¹¹ Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jenis Milles dan Huberman yang membagi analisis menjadi pengumpulan data, reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.¹² Adapun teknik analisis data jenis Milles and Huberman dapat penulis gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Analisis Data Kualitatif Miles and Hubberman

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, 5th ed. (Bandung: Alfabeta, 2016), p. 347.

¹¹ Lexy J Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014), p. 332.

¹² M. Djunaidi Ghony dan Fauzan Almansur, *Metodologi Penelitian Kulaitatif*, 1st ed. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), p. 322.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Salah satu faktor penting dalam pengelolaan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini berarti sumber daya manusia harus mampu dikelola dengan baik, agar pencapaian tujuan organisasi bisa dilaksanakan dengan baik. Pengelolaan tersebut harus dalam rangka mengarah pada efektifitas dan efisisensi organisasi. Selanjutnya istilah pengelolaan dalam organisasi tersebut sering dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia.¹³ Sumber daya manusia adalah sebuah sumber daya yang mempunyai posisi yang berbeda dengan sumber daya yang ada pada organisasi, hal ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia merupakan sumber yang spesial di organisasi. Sumber daya manusia bisa bertahan sebab memiliki kompetensi manajerial, yakni kemampuan untuk menetapkan strategi dan juga kemampuan untuk mendapatkan serta mengorganisir atau mengelola sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya ke arah mewujudkan visi dan mengimplementasikan strategi perubahan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti segala usaha nyata yang terdiri dari merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinir, melaksanakan, dan mengawasi kepada seluruh kegiatan yang berkaitan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian maupun pemisahan karyawan atas dasar menuju tujuan.¹⁴ Sedangkan Mondy dan Noe mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengelolaan secara efektif sumber daya manusia dalam mencapai visi misi organisasi.¹⁵ Selanjutnya dalam lembaga pendidikan yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah tata kelola terkait pada pengelolaan sekaligus pendayagunaan personalia sekolah, meliputi tenaga pendidik dan tenaga administratif yang berlangsung dengan efektif dan efisien, tentu saja hal ini dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah yang berfungsi sebagai manager maupun pemimpin.¹⁶ Berdasar atas penjelasan tersebut, hendaknya manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai perubahan paradigma lama untuk mengatur sumber daya manusia dengan maksimal.

Pada hakekatnya manajemen sumber daya dalam organisasi digolongkan menjadi manajemen sumber daya manusia, anggaran, produksi dan pemasaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia melaksanakan kegiatan merencanakan,

¹³ Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS, 2012, p. 1.

¹⁴ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008, p. 1.

¹⁵ Heldy Vanni Alam et al., *Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo* 7, no. 3 (2010): p. 2-3.

¹⁶ Baharudin dan Moh Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), p. 61.

mengorganisasi, penetapan personalia, menggerakkan, dan pengawasan kepada seluruh fungsi operasionalnya, hal ini dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari penjelasan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia bisa dimaknai dengan paradigma yang beda. Meskipun demikian berbeda dari segi paradigma, , tujuan pentingnya ada kesamaan yakni memposisikan manusia sebagai sumber daya penting dengan berusaha menghadirkan kesejahteraan yang adil secara proporsional kepada semua karyawan. Samsudin menyatakan perihal pengelolaan sumber daya manusia, yakni:

1. Menekankan di luar kebiasaan kepada pembaharuan keputusan atau peraturan sumber daya manusia melalui perencanaan
2. Keseluruhan manajemen bertanggung jawab mengelola sumber daya manusia. Hal ini mengandung arti bukan sekedar tanggung jawab seorang manager
3. Terjadinya perubahan menjadi hubungan manajemen tenaga yang berasal dari serikat pekerja.
4. Menitikberatkan loyalitas guna melatih manager supaya berperan maksimal. Dalam hal ini selaku penggerak dan fasilitator.¹⁷

Tugas utama manajemen sumber daya manusia seputar usaha nyata mengurus unsur manusia dengan semua daya yang dipunyai nya seefektif-efektifnya, kemudian bisa dihasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang pada akhirnya memberi manfaat bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini tentu menitikberatkan pada sumber daya manusia. Kegiatan-kegiatan terkait manajemen sumber daya manusia ini meliputi, sebagai berikut:

1. Program yang akan dijalankan organisasi
2. Penyusunan kepegawaian
3. Sistem penghargaan, subsidi, dan pematuhan.
4. Manajemen kinerja.
5. Pengembangan tenaga kerja dan organisasi.
6. Komunikasi dan hubungan masyarakat.¹⁸

Menurut berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia pada sekolah merupakan semua aktivitas dan pengelolaan yang berhubungan dengan pengakuan *urgenitas* tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Sumber daya manusia di lembaga pendidikan posisinya sangat penting dan vital, karena melalui sumber daya manusia ini akan membantu dalam upaya pencapaian tujuan sekolah.

¹⁷ Samsudin S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2006), p. 39.

¹⁸ Sunyoto, p. 6.

Instrumen Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan usaha sadar yang dilakukan oleh suatu organisasi atau perkumpulan, termasuk organisasi-organisasi pendidikan dalam menetapkan pilihan-pilihan yang ditentukan secara tepat dan cermat mengenai apa saja yang akan diselesaikan di masa depan, guna memenggapai tujuan-tujuan yang telah disusun dan dipersiapkan sebelumnya.

2. Rekrutmen

Perekrutan adalah sebuah proses paling umum untuk memasukkan atau mempekerjakan sekumpulan pesaing tenaga kerja pendidikan untuk mengisi beberapa posisi yang kosong. Mempekerjakan tenaga pendidik yang kuat akan menghasilkan individu dengan kapasitas dan kemampuan yang memenuhi kriteria pekerjaan yang diharapkan

3. Evaluasi

Evaluasi merupakan proses penilaian terhadap kinerja suatu tenaga pendidikan. Penilaian sama pentingnya dengan beberapa pekerjaan administrasi lainnya seperti persiapan, koordinasi atau pelaksanaan, pemeriksaan dan pengendalian. Dalam beberapa kasus, kemampuan mengamati dan kemampuan penilaian benar-benar merupakan satu kesatuan dan sangat sulit untuk dipisahkan.¹⁹

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbicara tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan, maka akan membahas tentang aktivitas yang meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan

Perencanaan terhadap kebutuhan sumber daya manusia pada pendidikan bertujuan untuk mengidentifikasi ketersediaan maupun kebutuhan serta mengembangkan program dalam rangka mengurangi dan menyikapi kepentingan pribadi dan lembaga pendidikan. Selanjutnya untuk mewujudkan tujuan tersebut maka perlu adanya analisis pekerjaan, dalam analisis ini harus mampu menguraikan pekerjaan dan spesifikasi jabatan.²⁰ Hal ini penting untuk dilakukan dalam analisis pekerjaan karena untuk mengetahui secara jelas mengenai tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dan benar-benar dibutuhkan oleh sekolah.

2. Rekrutmen

Selanjutnya setelah tahapan perencanaan kebutuhan dilalui, maka tahapan yang penting selanjutnya adalah melakukan rekrutmen sumber

¹⁹Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015, p. 9.

²⁰ Makin, p. 63.

daya manusia. Hal penting yang harus diketahui dalam tahapan rekrutmen adalah seleksi berdasar atas kesesuaian pekerjaan, karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan, dan penempatan sumber daya manusia.

3. Evaluasi prestasi kerja dan *reward*

Penilaian terhadap kerja dan *reward* dalam pendidikan *urgent* untuk dilaksanakan. Hal ini karena penilaian ini berfungsi untuk mengembangkan pengelolaan, pengukuran terhadap peningkatan prestasi kerja, membantu pengelola dalam melaksanakan fungsi *reward*, menjadi salah satu acuan perencanaan kebutuhan yang akan datang, dan mejadi media penting menjalin komunikasi dalam lembaga pendidikan.²¹

Berdasarkan penjelasan tersebut, bahwa evaluasi prestasi kerja dan *reward* harus mampu diwujudkan dalam lembaga pendidikan. hal ini agar pengelolaan terhadap lembaga pendidikan berjalan dengan baik dengan harapan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Pelatihan dan pengembangan

Dalam fungsi manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga pendidikan atau sekolah, salah satu hal yang tidak boleh dikesampingkan adalah program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Pelatihan dan pengembangan ini sendiri dilakukan atas dasar evaluasi prestasi kerja yang telah dilaksanakan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan hasil prestasi kerja sumber daya manusia yang ada. Selanjutnya pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dengan model pelatihan berdasar atas pengalaman langsung dalam bekerja di sekolah dan model pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di luar jabatan pekerjaan seperti kursus dan pelatihan.

5. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja

Terciptanya suasana kerja yang kondusif merupakan sebagian usaha yang harus dilakukan dalam organisasi, tidak terkecuali bagi sekolah untuk mewujudkan dan mempertahankan hubungan kerja yang baik dengan seluruh sumber daya manusia yang ada.²² Demikian dalam upaya mencapai tujuan sekolah sangat dipengaruhi oleh keberhasilan menciptakan dan pembinaan hubungan kerja yang baik semua komponen pendidikan.

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan mengatur sumber daya manusia yang menyertakan kegunaan dan manfaat manajemen pada organisasi untuk meraih tujuan. Peranan manajemen sumber daya

²¹ Makin, p. 6

²² Makin.

manusia berada sekitar usaha nyata mengatur sedemikian rupa unsur manusia dengan segala kemampuan yang dimiliki semaksimalnya demi tercapainya kepuasan organisasi karena terwujudnya tujuan.²³ Selanjutnya penerapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur meliputi:

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia

Berdasarkan observasi peneliti dalam proses perencanaan ini SMP Muhammadiyah 2 melaksanakan analisis pekerjaan dengan tujuan untuk mendapatkan data-data perihal lowongan maupun jabatan yang kosong serta menetapkan persyaratan yang harus dipersiapkan oleh calon pegawai. Dalam proses ini kemudian SMP Muhammadiyah 2 melakukan rincian kebutuhan sumber daya manusia serta spesifikasi yang dibutuhkan.

Selanjutnya dalam proses recrutmen pengadaan ini pihak sekolah membuat suatu pamflet iklan yang berisi *job vacancy* atau lowongan pekerjaan beserta syarat dan ketentuan yang diperlukan oleh para pelamar serta memberikan batas waktu pendaftaran dan juga *contact person*. Selanjutnya para guru dan staff yang ada melakukan sosialisasi iklan lowongan pekerjaan melalui media *online* maupun *offline*. Sosialisasi ini dilakukan agar proses perekrutan ini dapat diketahui oleh banyak orang sehingga para panitia penyeleksi dapat mencari calon pegawai dengan kriteria dan kemampuan terbaik.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2, beliau menjelaskan bahwa proses analisis pekerjaan yang diimplementasikan adalah dengan mempertimbangkan jumlah serta kemampuan sumber daya manusia yang ada dengan tujuan sekolah. Sehingga dari sini dapat ditentukan dasar kebutuhan sumber daya yang diperlukan di SMP Muhammadiyah 2. Menurutny berjalanya analisis pekerjaan ini diawasi sekaligus dipimpin langsung oleh pembina Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 2 yaitu beliau sendiri. Hal ini agar perencanaan yang nantinya ditetapkan berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu untuk hal itu dilaksanakan untuk memastikan bahwa perencanaan ini melibatkan semua komponen pengelola SMP Muhammadiyah 2.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan kebutuhan sumber daya di SMP Muhammadiyah 2 melaksanakan *job analysis*. Dalam pelaksanaan tersebut dihasilkan bahwa uraian pekerjaan yang meliputi tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta menentukan spesifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan baik dari segi pendidikan sumber daya manusia, karakter, dan kemampuan sumber

²³ Teguh Narutomo, Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi (2012): p. 29.

daya manusia yang dibutuhkan. Hal ini sesuai dengan teori fungsi manajemen yang mengharuskan sebuah lembaga untuk melakukan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

2. Pengadaan sumber daya manusia

Setelah dilakukan analisis pekerjaan, selanjutnya adalah proses rekrutmen. Rekrutmen di sini pada hakekatnya adalah proses mencari dan menetapkan pelamar yang sanggup bekerja dalam sekolah SMP Muhammadiyah 2. Berdasarkan observasi peneliti proses rekrutmen ini dilakukan dengan cara mempertimbangkan seberapa banyak pelamar yang melamar lowongan yang ada sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan, lalu selanjutnya dilaporkan kepada pembina untuk diverifikasi untuk kemudian dilakukan proses seleksi.

Menurut kepala sekolah pada tahapan pengadaan ini terdapat beberapa persyaratan yang harus diperhatikan dan juga tahapan yang wajib diikuti oleh pelamar. Selanjutnya persyaratan akademik adalah ijazah wajib sesuai dengan spesifikasi yang diminta pada lowongan atau dalam bahasa lain linear dengan pekerjaan yang dibutuhkan agar dapat mengajukan sertifikasi di kemudian hari. Dalam proses ini selanjutnya adalah calon pegawai harus mengikuti beberapa tahapan seperti proses *screening*, penilaian pengetahuan dan keterampilan serta wawancara dengan kepala sekolah maupun pembina.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa proses pengadaan kebutuhan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 sudah berjalan dengan baik. Proses pengadaan ini dilakukan melalui pendaftaran dengan cara mengirimkan beberapa persyaratan. Kemudian lamaran akan diterima jika syarat-syarat tertentu telah terpenuhi oleh pelamar. Salah satu syarat penting itu adalah kesesuaian ijazah dengan spesifikasi lowongan yang dibutuhkan oleh sekolah.

Selanjutnya pada tahapan pengadaan ini SMP Muhammadiyah 2 melaksanakan proses seleksi. Proses ini merupakan langkah-langkah yang harus dilalui oleh para pelamar untuk nantinya dapat diterima atau ditolak pada kebutuhan pengadaan SDM yang ada di SMP Muhammadiyah 2. Berdasarkan wawancara kepala madrasah SMP Muhammadiyah 2 proses seleksi yang dilaksanakan tidak terlalu rumit yakni dengan penetapan tim seleksi, penyiapan instrumen penilaian, persiapan tempat seleksi dan juga waktu seleksi. Selanjutnya bagi pelamar calon sumber daya manusia SMP Muhammadiyah 2 bahwa dalam proses seleksi membawa berkas persyaratan yakni ijazah yang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan. Calon tenaga pendidik diharuskan untuk mempunyai kualifikasi akademik yang baik, sertifikat pendidik, kompetensi yang mumpuni, sehat jasmani dan rohani, serta mempunyai kemampuan untuk senantiasa berusaha dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional kita. Demikian proses seleksi yang ditetapkan adalah seleksi administrasi, kemampuan akademik, wawasan pengetahuan, dan juga wawancara.

Seleksi administrasi dilakukan dengan cara memverifikasi kesesuaian dokumen pelamar dengan persyaratan pelamar. Dokumen ini meliputi surat lamaran pekerjaan, KTP, ijazah, curriculum vitae dan lain sebagainya. Apabila terdapat ketidaksesuaian dokumen pelamar, maka pelamar akan dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi dan dinyatakan gugur. Sebaliknya, apabila semua dokumen dianggap sesuai maka pelamar dinyatakan lolos seleksi administrasi dan ia akan diperintah untuk mengikuti tahapan seleksi selanjutnya yaitu seleksi kemampuan pengetahuan.

Seleksi kemampuan pengetahuan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat penguasaan akademik calon pegawai. Seleksi ini dilakukan dengan cara memberikan tes kepada para calon pegawai di mana materi dari tes ini akan disesuaikan dengan bidang pendidikan calon pelamar dan juga bidang pekerjaan yang akan dilamarnya. Pelamar akan diberikan waktu yang terbatas untuk menjawab soal-soal tes tersebut sebaik mungkin sesuai dengan bidangnya. Bagi pelamar yang memiliki pengetahuan akademik yang baik dapat dinyatakan lolos dan diharuskan untuk mengikuti tahapan seleksi yang selanjutnya yaitu seleksi wawancara.

Seleksi wawancara adalah tahap seleksi terakhir yang dilakukan oleh tim seleksi, yaitu dengan cara memberikan pertanyaan langsung kepada calon pelamar secara *face to face* atau tatap muka. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui data pribadi maupun kepribadian calon pegawai. Apabila calon pegawai memiliki kepribadian yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan maka calon pegawai ini dapat dianggap layak dan dapat ditetapkan sebagai pegawai. Adapun sebaliknya, apabila calon pegawai ini dianggap tidak memiliki kepribadian yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan maka calon pegawai ini dianggap tidak layak dan dapat dinyatakan gugur.

Berdasarkan temuan di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa proses pengadaan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 sesuai dengan teori fungsi manajemen yaitu dengan melakukan perekrutan atas dasar perencanaan yang telah ditetapkan kemudian melakukan perekrutan dengan tahapan seleksi administrasi, seleksi tes pengetahuan dan kemampuan serta seleksi wawancara. Kemudian dari hasil tersebut tim seleksi melakukan tugas berdasarkan instrumen yang telah ada. Tahapan selanjutnya adalah memutuskan diterima atau ditolaknya calon sumber daya manusia SMP Muhammadiyah 2 yang dilakukan oleh Kepala Sekolah.

3. Evaluasi prestasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Setelah proses rekrutmen atau pengadaan tenaga pendidikan di SMP Muhammadiyah 2, tahap selanjutnya adalah tahap evaluasi kinerja. Evaluasi merupakan unsur manajemen yang digunakan untuk menilai apakah seluruh kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana awal

yang telah digariskan sebelumnya. Selain itu, evaluasi juga dilakukan guna menentukan rencana kerja ke depan. Oleh karena itu, evaluasi merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah. Tanpa evaluasi seorang pemimpin tidak akan dapat melihat permasalahan dan juga penyimpangan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga ia tidak akan mampu melakukan perbaikan-perbaikan yang seharusnya ia lakukan agar segala sesuatunya berjalan sesuai dengan yang ia rencanakan sebelumnya.²⁴

Dalam tahap evaluasi ini, seorang kepala sekolah bertugas untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh SDM yang ada pada lingkup sekolah. Penilaian ini berfungsi untuk mengembangkan pengelolaan, pengukuran terhadap peningkatan prestasi kerja, menjadi salah satu acuan perencanaan kebutuhan yang akan datang, dan menjadi media penting menjalin komunikasi dalam lembaga pendidikan.²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, setidaknya ada dua hal penting yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh sumber daya manusia (SDM) di sekolah yaitu pemberian *reward* dan *punishment*. *Reward* merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada para sumber daya manusia (guru, tenaga pendidik, staff, dll) yang dianggap memiliki kinerja yang baik dan berprestasi. *Reward* di sini dapat berbentuk penghargaan tertulis seperti pemberian piagam, maupun penghargaan tidak tertulis seperti pemberian pujian. Di sisi lain, *punishment* merupakan hukuman yang diberikan oleh kepala sekolah kepada para sumber daya manusia di lingkup sekolah yang tidak berhasil menjalankan kinerja pendidikan dengan baik. Hukuman ini dapat berupa teguran maupun surat pemberhentian tugas atau pemecatan.

Selain melakukan penilaian, kepala sekolah SMP Muhammadiyah 2 juga melakukan pelatihan-pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan sebagai tindak lanjut dari penilaian dan evaluasi kinerja sumber daya alam yang telah dilaksanakan. Pelatihan dan pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi seluruh komponen sumber daya manusia yang ada.

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh kepala madrasah SMP Muhammadiyah 2 ini dilakukan dengan dua cara yakni pelatihan dalam sekolah dan pelatihan di luar sekolah. Pelatihan dalam sekolah merupakan pelatihan secara langsung dalam jabatan yang dipandu oleh pembina maupun guru senior. Sedangkan pelatihan di luar sekolah merupakan pelatihan dan pengembangan skill yang diikuti oleh

²⁴ Marno & Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: P.T Refika Aditama, 2008), hlm. 24

²⁵ *Ibid.*, 64.

seluruh sumber daya manusia di luar jabatan maupun tugas pekerjaan; yakni dilakukan di lembaga-lembaga di luar sekolah seperti lembaga kursus dan pelatihan.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa SMP Muhammadiyah 2 Way melakukan evaluasi sumber daya manusia yang sesuai dengan teori fungsi manajemen dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja dari seluruh guru, tenaga pendidik dan staff yang ada di sekolah. Evaluasi dilakukan dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Penilaian ini dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam proses penilaian ini, kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru maupun staff yang dianggap memiliki kemampuan serta kinerja yang baik dan juga memberikan *punishment* kepada guru maupun staff yang memiliki kinerja kurang baik. Selain itu, sebagai tindak lanjut dari proses evaluasi kepala sekolah juga senantiasa melakukan upaya pengembangan SDM melalui pelatihan-pelatihan, workshop maupun kursus baik di dalam sekolah maupun di luar sekolah. Pengembangan ini dilakukan untuk selalu meningkatkan kualitas maupun mutu pendidikan yang ada sehingga dapat tercapailah tujuan pendidikan.

Kesimpulan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara Lampung Timur meliputi perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengadaan sumber daya manusia dan juga evaluasi prestasi dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 dilakukan dengan melaksanakan *job analysis*. Selain itu, proses pengadaan sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 2 adalah dengan melakukan *recruitment* atas dasar perencanaan yang telah ditetapkan yang dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi, seleksi pengetahuan dan kemampuan serta seleksi wawancara.

SMP Muhammadiyah 2 juga melakukan evaluasi sumber daya manusia dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja dari seluruh guru, tenaga pendidik dan staff yang ada di sekolah. Selanjutnya, sebagai tindak lanjut dari proses evaluasi SMP Muhammadiyah 2 juga melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui kursus dan juga pelatihan-pelatihan baik pelatihan di dalam sekolah maupun pelatihan di luar sekolah. Pengembangan ini dilakukan untuk senantiasa memperbaiki kinerja seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah sehingga dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan sekolah.

Bibliography

- Alam, Heldy Vanni, Fakultas Ilmu, Sosial Universitas, and Negeri Gorontalo. "Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Program Agropolitan Di Provinsi Gorontalo" 7, no. 3 (2010).
- Almansur, M. Djunaidi Ghony dan Fauzan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 1st ed. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Creswell, John W. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset (Memilih Di Antara Lima Pendekatan)*. 1st ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Bawafi, Husni, Sekripsi, *Efektifitas sumber daya manusia DI MAN 3 Malang*, Malang: UIN Maliki Press, 2015
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.
- Henry, Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, 2004
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. "Impelementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)." *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol. XII (2015): 1. Accessed August 6, 2021. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/jpai/article/view/876/815>.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Makin, Baharudin dan Moh. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Moleong, Lexy J. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2014.
- Marno & Supriyanto, Trio, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: P.T Refika Aditama, 2008.
- Mondy, R. Watne, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1, edisi 10, terj. Bayu Airlangga, Human Resources Management*. Jakarta: Erlangga, 2008
- Narutomo, Teguh. "Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi" (2012): 29-34.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2001.
- PPs IKIP PGRI Semarang, Abdullah Qodir. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Alfalah Bakalan Kecamatan Kalinyamatan Kabupatenjepara." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 1, no. 3 (2013): 272-282.
- RI, Departemen Agama. *Al Qur'an Tajwid Dan Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2010.
- S, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.

Sambudi. Lutfi, 2021. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini Al-Qur'an (PAUD-Q) Karangploso Malang*, Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. 5th ed. Bandung: Alfabeta, 2016.

Sunyoto, Danang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS, 2012.

Syukur Fatah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2015.