



**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG  
KEC.TANJUNG KARANG PUSAT KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Herlin Nitasari<sup>1</sup> Esen Pramudya<sup>2</sup>, Etika Pujiyanti<sup>3</sup>**

<sup>1-3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email : [herlinnitasari2428@gmail.com](mailto:herlinnitasari2428@gmail.com)

**Abstract:**

*The problem in this study was the importance of human resource management in improving the professionalism of educators. This study aims to analyze in depth the management of human resources for educators conducted at SHS negeri 2 bandar lampung with a focus on research on human resource management for educators. The research method in this study is a qualitative method. Data collection techniques with interviews, observation and documentation. The data in the analysis refers to the data of Miles and Hubberman with the following steps: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data using source triangulation and technical triangulation. The results showed that the implementation of human resource management for educators at SD Negeri 2 Way Gubag had been carried out quite well, judging from the management activities, namely, (1) planning in the form of personnel planning and program planning in the short, medium and long term. (2) organizing which is done through recruitment, orientation, placement and assignment. (3) actuating is done by training and development, performance appraisal, and career planning. (4) controlling is carried out through compensation, integration, maintenance, discipline, and termination.*

**Keywords:** *planning, organizing, actuating, controlling, human resources educators.*

**Abstrak:**

Masalah dalam penelitian ini adalah pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik yang dilakukan Di SMA Negeri 2 Bandar Lampung dengan fokus penelitian manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Data di analisis mengacu pada

data Miles dan Hubberman dengan langkah berikut: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SD Negeri 2 Way Gubag sudah terlaksana, dilihat dari kegiatan manajemen yaitu, (1) perencanaan (*planning*) yang berupa perencanaan kepegawaian dan perencanaan program dalam jangka pendek, menengah dan jangka panjang. (2) pengorganisasian (*organizing*) yang dilakukan melalui rekrutmen, orientasi, penempatan dan penugasan. (3) pengarahan (*actuating*) dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karier. (4) pengendalian (*controlling*) dilakukan melalui kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

**Kata kunci:** perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, sumber daya manusia tenaga pendidik.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi dilembaga pendidikan adalah keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang kurang berkualitas. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Mengantisipasi hal ini Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis Pendidikan merupakan suatu usaha sadar manusia untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang dapat di lakukan melalui pendidikan formal maupun non formal dalam proses transformasi sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas.(Andi Warisno 2021)

Beberapa pakar MSDM memberikan pandangan yang beragam tentang MSDM. Ivancevich menyatakan *Human Resource Management is the effective management of people at work. Human Resource Management examines what can or should be done to make working people more productive and satisfied*” atau ” manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang efektif dari manusia dalam pekerjaan mereka, (dan) manajemen sumber daya manusia meneliti hal-hal yang dapat atau harus dilakukan untuk menjadikan orang yang bekerja menjadi lebih produktif dan lebih puas.

Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya

manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat. Rekrutmen sumber daya manusia; Rekrutmen diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi oleh para pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.

Pengelolaan dan Perencanaan Karir; Pengelolaan dan perencanaan karier bagi organisasi sekolah merupakan kegiatan dan kesempatan yang diberikan organisasi dalam upaya membantu pegawai untuk mencapai tujuan kariernya dan sekaligus juga penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi.

Kompensasi; Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Konsep manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan harus diarahkan untuk merumuskan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan mereka untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu pendidik dan tenaga kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayani, sehingga lembaga pendidikan mempunyai pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualifikasi baik dari segi kompetensi maupun profesionalisme.

Tugas dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan, mendukung pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi pada satuan pendidikan (sekolah). Kekuatan dari aktivitas manajemen sumber daya manusia yakni mengutamakan perencanaan yang matang tentang kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM), rekrutmen dan seleksi yang optimal, orientasi, penempatan yang tepat dengan prinsip *the right man on the right job at the right time*, pelatihan dan pengelolaan karier yang kontinyu. Madrasah diyakini mampu mengintegrasikan kematangan religius dan keahlian ilmu moderen kepada peserta didik sekaligus.

Madrasah merupakan salah satu sistem pendidikan Islam tertua di Indonesia dan memiliki kontribusi sangat penting dalam mencerdaskan bangsa ini, terutama perannya dalam membangun bangsa di bidang pendidikan, keagamaan dan moral. Dilihat dari sejarahnya Madrasah memiliki pengalaman yang luar biasa dalam hal membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat, bahkan lebih luas lagi Madrasah mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat di sekelilingnya.

Salah satu persoalan madrasah yang hingga kini masih belum terselesaikan adalah kondisi manajemen madrasah yang cukup memprihatinkan, baik dari segi kualitas dan kinerja guru, sistem manajemen dan administrasi, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja staf, dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat kompleks dan berjangka panjang, di mana berbagai aspek yang tercakup dalam proses saling berkaitan erat satu sama lain dan bermuara pada terwujudnya manusia yang memiliki nilai hidup, pengetahuan hidup dan keterampilan hidup. Prosesnya bersifat kompleks dikarenakan interaksi di antara berbagai aspek tersebut, seperti kepala sekolah/madrasah, guru, bahan ajar, fasilitas, kondisi siswa, kondisi lingkungan, metode mengajar yang digunakan, sistem manajemen sekolah yang diterapkan dan dukungan orangtua/masyarakat tidak selamanya

memiliki sifat dan bentuk yang konsisten yang dapat dikendalikan. Hal ini mengakibatkan penjelasan terhadap fenomena pendidikan bisa berbeda-beda baik karena waktu, tempat maupun subjek yang terlibat dalam proses. Dalam proses pendidikan tersebut di atas, kepala madrasah menempati posisi yang menentukan. Ibarat sebuah mobil, kepala madrasah merupakan motor penggerak pendidikan.

Dengan diterbitkannya instrumen kebijakan baru, maka para kepala sekolah/madrasah akan segera mendapat kompensasi yang meningkat, dukungan profesional, dan otonomi. Persoalannya, untuk memperoleh sejumlah penghargaan tersebut, setiap kepala sekolah/madrasah harus memenuhi standar mutu yang telah digariskan oleh pemerintah, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. Hal ini dimaksudkan agar pemberian penghargaan tersebut terarah dan tepat sasaran. Bimbingan teknis bagi kepala sekolah/madrasah merupakan upaya untuk mempersiapkan kepala sekolah/madrasah dalam menghadapi uji kompetensi.

Sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di madrasah nya. Di sinilah efektivitas pendidik bekerjasama dengan tenaga kependidikan atau staf serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, *scheduling*, pengembangan kurikulum, paedagogi, dan *assessment*, dengan pembekalan seperangkat kemampuan ini sangat penting.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap akuntabilitas sekolah/madrasah, maka meningkat pula tuntutan terhadap para kepala sekolah/kepala madrasah. Mereka diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik sebagai manajer maupun *leader*. Untuk meningkatkan kemampuan kepala sekolah/madrasah dan tenaga kependidikan yang lain, pemerintah Indonesia telah menunjukkan *good will* dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain: pemberian gaji, kewenangan, dan otonomi yang cukup untuk memperkuat peran manajerial mereka di sekolah.

Dengan diterbitkannya instrumen kebijakan baru, maka para kepala sekolah/madrasah akan segera mendapat kompensasi yang meningkat, dukungan profesional, dan otonomi. Persoalannya, untuk memperoleh sejumlah penghargaan tersebut, setiap kepala sekolah/madrasah harus memenuhi standar mutu yang telah digariskan oleh pemerintah. Hal ini dimaksudkan agar pemberian penghargaan tersebut terarah dan tepat sasaran. Bimbingan teknis bagi kepala sekolah/madrasah merupakan upaya untuk mempersiapkan kepala sekolah/madrasah dalam menghadapi uji kompetensi.

Sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah memiliki tanggung jawab legal untuk mengembangkan staf, kurikulum, dan pelaksanaan pendidikan di madrasah nya. Di sinilah efektivitas pendidik bekerjasama dengan tenaga kependidikan atau staf serta kemampuannya mengendalikan pengelolaan anggaran, pengembangan staf, *scheduling*, pengembangan kurikulum, paedagogi, dan *assessment*, dengan pembekalan seperangkat kemampuan ini sangat penting

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa manajemen pendidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung masih

belum memenuhi standar. Sehingga atas dasar pemikiran tersebut, penelitian merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung .

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dijadikan focus akan dikaji lebih mendalam, lebih holistic sehingga mampu melihat kondisi nyata system manajemen sekolah yang memiliki basis sosial yang ada di SMA N 2 Bandar Lampung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. Melalui pendekatan tersebut, peneliti ingin memperoleh data berdasarkan situasi yang wajar dan akurat. Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA N 2 Bandar Lampung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung dengan alasan bahwa SMA N 2 Bandar Lampung Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, ini merupakan ujung tombak masyarakat sekitar untuk mentransformasi ilmu pendidikan islam kepada masyarakat .

Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Madrasah; (2) Waka Kurikulum; (3) Waka Kesiswaan; (4) Dewan Guru; (5) Wali Murid; (6) Dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen madrasah pada kedua Madrasah menjadi tempat penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **1. Perencanaan rekrutmen sumberdaya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.**

Pada SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Waka menunjukkan bahwa pelaksanaan perencanaan atau penyusunan program kegiatan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini dapat dilihat dari proses perencanaan dilakukan dengan melibatkan semua komponen yang bertanggung jawab terhadap stabilitas aktivitas yang dilaksanakan untuk tercapainya tujuan sekolah. Demikian pula pada Sejarah SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung padadasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan setiap perencanaan sangat

hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan sekolah itu sendiri.

## **2. Pengorganisasian (*organizing*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar LampungSMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.**

Pada SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, data temuan menunjukkan bahwa di sekolah ini sudah dilakukan pengembangan struktur organisasi sekolah yang komprehensif dan dinamis, dimana masing-masing komponen yang terdapat dalam struktur organisasi sekolah sudah ditempatkan tenaga atau SDM yang bisa melaksanakan tugasnya dengan baik, disamping itu masing-masing komponen sudah menyadari akan job atau tugas dan tanggungjawabnya masing-masing, disamping itu pimpinan dan bawahan sudah terkoordinir dan terjadi hubungan kerjasama dengan sangat baik, hal ini antara lain ditunjukkan dengan interaksi dan komunikasi yang selama ini terjadi antara pimpinan dan bawahan sudah terjalin dengan baik. Demikian halnya yang terjadi dalam sistem pengorganisasian di Sejarah SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduanya sudah ada pada kebijakan Kementerian Pendidikan Pusat.

## **3. Pelaksanaan (*actuating*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung Lampung.**

Pada SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, temuan menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini kurang proaktif dalam memberikan motivasi yang bisa membangkitkan semangat dalam bekerja bagi semua komponen yang ada di sekolah ini. Disamping itu, temuan data juga menunjukkan bahwa pimpinan di sekolah ini terlalu banyak memberikan kepercayaan kepada bawahannya dalam menjalankan tugas atau hal-hal yang sifatnya praktis atau operasional sehingga bawahan dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah tidak terarah dan terkadang tujuan tidak tercapai dalam menjalankan kepercayaan yang diberikan kepala sekolah tidak terarah dan terkadang tujuan tidak tercapai. Aspek penggerakan pada Sejarah SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana sekolahnya memberikan kepercayaan sepenuhnya

kepada semua civitas akademika di dalam menggerakan segenap aktivitas sekolah baik yang menyangkut tenaga pendidik dan kependidikan tidak ada pengawasan yang melekat.

#### **4. Pengawasan (*Controling*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung.**

Pada SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, kegiatan ini kurang berjalan secara optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan sekolah ini secara formal tidak memintahkan laporan yang tertulis sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintahkan penjelasan secara lisan atau secara langsung atas apa yang telah dilaksanakan oleh komponen yang ada di sekolah ini. Kegiatan pengawasan atau monitoring yang dilakukan oleh pimpinan di sekolah ini tidak berjalan maksimal dalam hal membimbing atau mengarahkan dengan memberikan masukan atau saran untuk mendapatkan langkah- langkah yang lebih baik. Begitupun pada Sejarah SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung Aspek pengawasan ini juga tidak berbeda dengan yang terjadi di Pada SMA N 2 Bandar Lampung Kec. Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung, dimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah lebih banyak bersifat informal. Sedangkan yang bersifat formal dalam rangka untuk pertanggungjawaban aktivitas madrasah tidak berjalan dengan baik dalam rangka tertib administrasi.

#### **SARAN**

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA N 2 Bandar Lampung telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, penilaian kinerja yang. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA N 2 Bandar Lampung yaitu kurang dan belum maksimal akan sektor kesejahteraan, kejelasan karir bagi guru dan karyawan yang potensial perlu menjadi perhatian dan penjaminan mutu yang masih perlu mendapat perhatian khususnya untuk guru dan pegawai yang masih berstatus swasta

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Mujib dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana, 2008. Azyumardi Azra dkk., *Ensiklopedi Islam* (Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2002.
- Ary. H. Gunawan, *Sosiologi Pendidikan; Suatu Analisi Sosiologi Tentang Berbagai Problem Pendidikan*, (Jakarta; RinekaCipta, 2000.
- Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2008).
- Albert Lepawsky dan Earl F. Lundgren di dalam Maman Ukas, *Manajemen: Konsep, Prinsip, danAplikasi* (Bandung: Ossa Promo, 1999.
- Barnawi & M. Arifin, *Manajemen Sarana & Prasarana Madrasah* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012.
- Departemen Agama, *Madrasah UntukKemaslahatanUmatEdisi II* (Jakarta: Direktorat Pendidikan Diniyah dan Madrasah Dirjen Pendidikan Islam, 2010.
- Departemen Agama RI, *StatistikPendidikan Madrasah* (Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam RI, 2004.
- Depertemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemah*, PT.Panthal Cemerlang.Jakarta Selatan. 2008.
- Dubrin Andrew. *Leadership* (terjemahan), (Jakarta :JilidKe-II. PrenadaMedia, 2015.
- Dadang Suhardan, *Organisasi dan Manajemen Pendidikan Nasional. Dalam Pengantar Pengelolaan Pendidikan* (Bandung: Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan UPI, 2001.
- Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis*, (Jakarta: Kencana 2004.
- E. Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah.* (Bandung: Remaja Rosda karya, 2005.
- Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah Dan Pengelolaan Kelas,( Jakarta :Pt Gunung Agung ,1982.*

Henry, *Principles of Management: a System Approach to the Management Process*, (England: South-Western Publishing Company, 1999)