



ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SPNF SKB LAMPUNG TENGAH

Sulastri Waya Endro¹, Damrah Khair², Taqwatal Uliyah³

¹⁻³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Sulastripunggur@gmail.com

ABSTRACT Many madrasas have become the focus of the public's attention regarding the quality of human resources for educators and education staff, especially in schools. This study uses a type of qualitative research with a case study design. Data and documents were collected and compiled using in-depth interview techniques, participant observation and documentation studies. the results of this job analysis are carried out filling and placing personnel in positions according to intellectual capacity, capability, work experience and exemplary. (1) the withdrawal and selection of GTT and PTT candidates is carried out based on considerations of academic, non-academic achievements and good morals. (2) the training and development of human resources that are carried out still tend 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 goals of the madrasa.

Keywords: *Analysis of Human Resource Management in Educators and Education Personnel*

ABSTRAK : Banyak madrasah yang menjadi sorotan masyarakat terkait kualitas sumberdaya manusia pendidik dan tenaga pendidikan khususnya di sekolah, hal ini karena di samping jumlahnya yang sangat banyak namun kualitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sampai sejauh ini belum mampu sejajar dengan pendidikan umum lainnya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan rancangan studi kasus. Data dan dokumen dikumpul dan dihimpun dengan menggunakan teknik wawancara mendalam, observasi partisipan dan studi dokumentasi. hasil analisis jabatan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanannya. (1) penarikan dan seleksi terhadap calon GTT dan PTT dilaksanakan dengan mendasarkan pada pertimbangan prestasi akademik, non akademik, dan akhlak yang baik. (2) 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 madrasah.

Kata Kunci: *Manajemen, SDM, Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

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.¹ Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelengaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam penyelengaraan pendidikan.² Mengacu pada hal tersebut maka pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen SDM. Dalam hal ini manajemen SDM merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematik yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbang optimal terhadap sekolah.

Sejak awal berdirinya, Sekolah telah menunjukkan keunikannya. Pada mulanya Sekolah sebagai pusat pengembangan dan penggembangan nilai-nilai Islam, berfungsi disamping menjadi pusat pendidikan keagamaan Islam di nusantara, juga menjadi simbol perlawanan terhadap penjajah terutama pada akhir abad ke-19 dan awal pada abad ke-20. Militansi Sekolah berhadapan dengan penjajah asing sangatlah efektif ketika perlawanan Sekolah disosialisasikan lewat simbol-simbol “perang mengusir orang kafir”.³ Tuntutan zaman dan perubahan global memposisikan Sekolah untuk melakukan transformasi Sekolah dalam upaya memodernisasikan dirinya dalam merespons arus perubahan tersebut. Kaidah yang menjadi acuan kalangan Sekolah adalah memelihara tradisi lama yang masih dinilai relevan dan Sepertinya lembaga pendidikan Sekolah SPNF SKB Lampung Tengah, belum mampu menjawab keinginan masyarakat dalam merubah stigma negatif lembaga pendidikan Sekolah tersebut. Adapun keinginan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Sekolah SPNF SKB Lampung Tengah, bisa peneliti diskripsikan sebagai berikut:⁴ Rendahnya Kualitas Sarana Fisik,

¹ . Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. (Yogjakarta:Ekonisia, 2004), h. 6

² . Depdiknas, *Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (Jakarta : Biro Hukum dan Organisasi Sekretariat Jenderal Depdiknas, 2003)

³ . Departemen Agama, *Sekolah Untuk Kemaslahatan Umat Edisi II* (Jakarta : Direktorat Pendidikan Diniyah dan SekolahDirjen Pendidikan Islam, 2010), h.2

⁴ Wawancara dengan Bapak Rumni Sanusi, ketua Komie MTs Al-Hidayah Pertiwi, tgl 03-Juni 2015 di Desa Sukapadang Kecamatan Cukuhbalak Kabupaten Tanggamus

Rendahnya Kualitas Guru, Rendahnya Kesejahteraan Guru, Rendahnya Prestasi Siswa. Salah satu persoalan Sekolah yang hingga kini masih belum terselesaikan adalah kondisi manajemen Sekolah 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/Sekolah, 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.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. Tujuan Penelitian secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SPNF SKB Lampung Tengah. Berdasarkan focus dan subfocus penelitian maka data yang dibutuhkan adalah sekitar manajemen Sekolah dengan basis social budaya yang berbeda baik dalam hal kelembagaannya, dinamika manajemen, Input, Proses, dan output Lampung Tengah. Data-data tersebut diperoleh melalui : (1) Kepala Sekolah; (2) Dewan Guru; (5) Wali Murid; (6) dokumentasi yang berhubungan dengan manajemen Sekolah pada Sekolah menjadi tempat penelitian ini. Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk menghimpun data-data dan informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah dan sub masalah penelitian. Dengan kata lain teknik pengumpulan data sangat mempengaruhi keberhasilan suatu penelitian. Baik dan buruknya suatu *research* sangat tergantung kepada teknik-teknik pengumpulan datanya.⁵ Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara,observasi dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pihak Sekolah diperoleh data bahwa pengembangan SDM SPNF SKB Lampung Tengah , seperti mengikut sertakan di berbagai pelatihan mengajar dan studi untuk guru dan setiap tahun nya.⁶ Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data bahwa

⁵. SutrisnoHadi, *Metodologi Research, Jilid III* (Yogyakarta: Andi, 1995) h. 97

⁶ . Hasil wawancara dengan Pihak Sekolah diperoleh data bahwa pengembangan SPNF SKB Lampung Tengah 4 Januari 2023

pengembangan pelatihan dan keterampilan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sudah direncanakan setiap tahun untuk mengadakan pelatihan atau seminar. Kepala Sekolah sering kali memberikan support kepada pendidik dan tenaga kependidikan mengikuti Program kursus kependidikan bertujuan penting agar guru dapat mengikuti kursus yang berkaitan dengan spesialisasi keahliannya masing-masing demi peningkatan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik. Dalam menjalankan sistem pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sesungguhnya bertujuan untuk mewujudkan sebuah sistem organisasi sekolah menjadi lebih terintegrasi. Hal ini akan terwujud jika pengelolaannya dilakukan secara komprehensif dan kontinuitas dengan mempertimbangkan berbagai aspek-aspek penunjang terkait pendidik dan kependidikan. Akan tetapi pihak madrasah pada pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SPNF SKB Lampung Tengah belum berjalan secara optimal, dalam mensinergisitaskan fungsi-fungsi manajemen Planning, dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata *al-tadbir* (pengaturan).

Oleh karena nya pengelolaan yang baik dan sistematis, maka diharapkan akan terbentuk tenaga pendidik dan kependidikan yang saling bersinergi karena memiliki fungsi dan tugas-tugas yang saling menunjang satu sama lain. Sistem manajerial, pembinaan dan pengembangan sudah mencakup bagian dari pengelolaan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dimana tujuannya untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari para tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah. Dan yang paling penting dan harus selalu diingat adalah bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan dua profesi yang sangat urgensi dan strategis dalam pembentukan karakter bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam lembaga satuan pendidikan di madrasah ini.

KESIMPULAN

Pada SPNF SKB Lampung Tengah, berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakasek 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 madrasah. Pada SPNF SKB Lampung Tengah, data temuan menunjukkan bahwa di Madrasah 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

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Warisno, Metode Sorogan, And Kitab Al, "Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam," An Nida 1 (2021): 1-8.
- Halimatus Sa'diyah, "Implementasi Manajemen Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan Tahun Pelajaran 2020/2021," An Nur 7 (2021): 39-46.
- Khoeriyah, Memahami Metodologi Studi Islam (Yogyakarta: Teras, 2013)
- Nurul Aslamiyah, "Pengaruh Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Jati Agung Lampung Selatan," An -Nur 8 (2022): 1-12.
- Undang-Undang R.I Nomor 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, Bandung: Citra Umbara, 2014.