



# ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA MUHAMMADIYAH 1 SENDANG AGUNG KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Aisyah Juwita<sup>1</sup>, Abdul Adib<sup>2</sup>, Nur Widiastuti<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam An Nur Lampung

Email: aisyah.juwita81@gmail.com<sup>1</sup>, nurwidiastuti485@gmail.com<sup>2</sup>

## Abstract :

Human resource management for educators and education staff is very important to improve performance and achieve predetermined educational goals. Recruitment planning, organizing, implementing, and supervising are aspects that must be considered in human resource management for educators and education staff.

In planning recruitment, educational institutions must pay attention to the needs and characteristics of the desired candidate by making a job analysis and clear job descriptions. Organizing must include the division of tasks and responsibilities, the formation of work teams, and the creation of an effective organizational structure.

Implementation of human resources includes skills and competency development, training, and career development to improve HR performance. Meanwhile, supervision must be carried out to ensure that human resources carry out their duties and responsibilities properly and in accordance with established standards.

By carrying out good human resource management for educators and education staff, educational institutions can improve HR performance and achieve predetermined educational goals.

**Keywords :** Human Resource Management, Educators and Educators

## Abstrak :

Manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Perencanaan rekrutmen, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan adalah aspek yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam perencanaan rekrutmen, lembaga pendidikan harus memperhatikan kebutuhan dan karakteristik kandidat yang diinginkan dengan membuat analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan yang jelas. Pengorganisasian harus meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab, pembentukan tim kerja, serta pembuatan struktur organisasi yang efektif.

Pelaksanaan sumber daya manusia meliputi pengembangan keterampilan dan kompetensi, pelatihan, serta pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja SDM. Sedangkan pengawasan harus dilakukan untuk memastikan bahwa SDM

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.  
Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik pada pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

**Kata Kunci :** Manajemen Sumberdaya Manusia, Pendidik dan Tenaga Pendidik

## PENDAHULUAN

Pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan dua hal yang saling terkait dalam proses pendidikan. Pendidikan adalah proses pembelajaran yang dilakukan oleh seorang pendidik kepada seorang atau sekelompok peserta didik, dengan tujuan untuk mengembangkan potensi manusia dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.(Suci Hartati, 2022)

Sedangkan tenaga kependidikan adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan pendidikan dan membantu proses pembelajaran, baik secara langsung maupun tidak langsung. Tenaga kependidikan dapat terdiri dari berbagai macam profesi, seperti administrator sekolah, staf administrasi, petugas keamanan, petugas kebersihan, dan lain sebagainya.

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Oleh karena itu, pengelolaan SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pendidikan dan tenaga kependidikan juga berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar peserta didik. Dalam lingkungan pendidikan yang baik, pendidik dan tenaga kependidikan juga dapat membantu peserta didik untuk mengembangkan karakter positif, seperti kemandirian, disiplin, dan sikap tanggung jawab.

Dalam era digital saat ini, pendidikan dan tenaga kependidikan juga perlu mengikuti perkembangan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Dalam hal ini, pendidikan dan tenaga kependidikan perlu memiliki kemampuan digital literacy dan adaptif terhadap perubahan teknologi.

Secara keseluruhan, pendidikan dan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas. Oleh karena itu, pengelolaan SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pendidikan adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu negara. Kualitas pendidikan yang baik dapat mempengaruhi kemajuan dan kemakmuran suatu negara. Oleh karena itu,

manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan sangatlah penting dalam menjaga kualitas pendidikan di suatu lembaga pendidikan.(Hairul Candra, Atik Rusdiani, 2022)

Dalam analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan, terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan, seperti rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, evaluasi kinerja, penghargaan dan insentif, dan komunikasi yang baik. Dengan memperhatikan semua aspek tersebut, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara optimal.(Arif Agus Setiawan, 2016)

Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan perlu diperhatikan agar lembaga pendidikan dapat menjaga kualitas pendidikan yang baik dan mampu menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara holistik dan terintegrasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan dapat berasal dari berbagai faktor, antaranya : Meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, tuntutan akan kualitas pendidikan semakin meningkat. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan manajemen SDM yang baik agar dapat menjaga kualitas pendidikan yang berkualitas.

Perubahan kebutuhan pendidikan Kebutuhan pendidikan yang semakin beragam dan kompleks membutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu menghadapinya. Oleh karena itu, manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan perlu diperhatikan agar dapat memenuhi kebutuhan pendidikan yang berubah dengan cepat.

Perubahan kebijakan pemerintah Perubahan kebijakan pemerintah di bidang pendidikan dapat berdampak pada manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu melakukan analisis dan penyesuaian terhadap kebijakan pemerintah yang ada.

Peningkatan efektivitas dan efisiensi Manajemen SDM yang baik pada pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar. Hal ini dapat berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Memperhatikan latar belakang di atas, analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan dapat membantu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia: Pada konteks manajemen

sumber daya manusia di sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. (Marihot Tua Efendi, Hariandja 2005)

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. (M. Manullang 2006)

Seleksi sumber daya manusia: Seperti namanya seleksi, maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat. (Meldona)

Orientasi dan Penempatan: Orientasi pada dasarnya merupakan usaha dalam membantu pegawai baru untuk mengenali dan memahami tugas-tugas mereka, kondisi organisasi, kebijakan organisasi, rekan sekerja, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan lain-lain. (Hadari Nawawi 2005)

Selanjutnya setelah dilakukan orientasi maka yang harus dilakukan sekolah adalah melaksanakan penempatan yaitu sebagai proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai sekolah yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*) dan penurunan jabatan (*demosi*) atau bahkan pemutusan hubungan kerja bagi pegawai yang telah bekerja. (Hadari Nawawi 2005)

Dessler menyatakan ada aktifitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi MSDM yakni, sebagai berikut:

1. Perencanaan. Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
2. Pengorganisasian. Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
3. Penyusunan staf. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
4. Kepemimpinan. Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
5. Pengendalian. Menetapkan standar, standar kualitas, memeriksa untuk

melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

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 dilayaninya 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). Sekolah pada hakikatnya terdiri dari struktur pendidik dan tenaga kependidikan, di mana setiap pendidik dan tenaga kependidikan memiliki spesifikasi tugas-tugas yang menuntut kompetensi pelakunya, dukungan fasilitas yang tepat memadai dan kondisi yang kondusif bagi terlaksananya tugas-tugas mereka merupakan hal yang sangat signifikan sehingga berpotensi untuk mengembangkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat membidani lahirnya peserta didik yang berkualitas.

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 kontinu. Demikian pula kebijakan kompensasi (penggajian dan kesejahteraan) dan penilaian kinerja yang dilakukan dengan adil dan tepat dapat melahirkan motivasi berprestasi pada para tenaga pendidik dan kependidikan. Jika hal tersebut dapat terlaksana dengan baik maka peluang untuk memiliki pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu dan kompeten dapat terwujud. Sekolah merupakan salah satu institusi pendidikan yang lahir dari peradaban asli Indonesia dan merupakan sistem pendidikan pertama dan tertua di negeri ini. Sekolah juga warisan tradisi bangsa yang memiliki akar sejarah terhadap pembangunan. Sebab itu menjadi tanggung jawab bersama untuk melakukan inovasi dan pengembangan lembaga sekolah ini karena keberadaannya sebagai sub sistem pendidikan nasional mempunyai peran yang sama dengan lembaga pendidikan lain, yakni berusaha meningkatkan kualitas manusia Indonesia. Menurut H.A.R. Tilaar, perlu diupayakan reposisi pendidikan sekolah agar sesuai dengan paradigma baru tuntutan dan harapan masyarakat dan pembangunan bangsa. (Marno dan Triyo Supriyatno 2008)

Sekolah diyakini mampu mengintegrasikan kematangan religius dan keahlian ilmu modern kepada peserta didik sekaligus. Kehadiran sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam setidaknya-tidaknya mempunyai empat latar belakang, yaitu: (1) Sebagai manifestasi dan realisasi pembaharuan sistem pendidikan Islam. (2) Usaha penyempurnaan terhadap sistem pesantren kearah suatu sistem pendidikan yang lebih memungkinkan lulusannya untuk memperoleh kesempatan yang sama dengan sekolah umum, misalnya masalah kesamaan kesempatan kerja dan perolehan ijazah. (3) Adanya sikap mental pada golongan umat Islam, khususnya santri yang terpukau pada barat sebagai sistem pendidikan mereka. (4) Sebagai upaya untuk menjembatani antara sistem pendidikan tradisional yang dilakukan oleh pesantren dan sistem pendidikan modern dari hasil akulturasi. (Abdul Mujid 2008)

“Transformasi nilai intelektualitas dan akhlak merupakan misi lembaga pendidikan sekolah yang tidak bisa dipisahkan. Sekolah tidak sekedar mencetak generasi intelektual tetapi manusia yang beriman, berilmu dan beramal sebagai khalifah Tuhan di bumi.

Sekolah 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 sekolah memiliki pengalaman yang luar biasa dalam hal membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat, bahkan lebih luas lagi sekolah mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat disekelilingnya. (Dirjen Pendidikan Islam Depag RI 2009)

Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam-macam, dengan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik. Pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokkan bermacam-macam pekerjaan, misalnya berdasarkan jenis yang harus dikerjakan, menurut urutan, sifat dan fungsinya, waktu dan kecepatannya. Sedangkan organisasi merupakan penugasan orang-orang kedalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerja sama dalam mencapai tujuan. (Abdul Aziz Wahab 2008)

Penelitian ini obyeknya sebuah lembaga pendidikan yaitu sekolah. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Yang dimaksud pemimpin adalah semua orang yang bertanggung jawab dalam proses perbaikan yang berada pada semua level kelembagaan pendidikan. Para pemimpin pendidikan harus memiliki komitmen terhadap perbaikan mutu/kualitas dalam fungsi umatNya. Oleh karena itu, fungsi-fungsi dari kepemimpinan pendidikan haruslah bertujuan

pada mutu atau kualitas belajar. Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Oleh sebab itu sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi sekolah (kepala sekolah), dapat dikatakan berhasil apabila tercapai tujuan sekolah serta tujuan-tujuan dari individu yang ada di dalam lingkungan sekolah, harus memahami dan menguasai peranan orang dan hubungan kerjasama antar individu.

Manajemen merupakan organ penting yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Target adalah para guru yang diharapkan dapat meningkatkan kerjanya setelah mendapat pengaruh dari atasannya. Senada dengan ungkapan bahwasannya kepemimpinan atau *leadership* seorang kepala sekolah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. (Nimran Umar 2004)

Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas penampilan seorang kepala sekolah. (Wahjosumidjo 2002) Sebab, kepala sekolah merupakan seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang memiliki tugas untuk mengatur semua sumber organisasi dan bekerja sama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai sebuah tujuan pendidikan.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan selama ini masih kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sektor lainnya yang cenderung menggugat eksistensi sekolah. Bahkan sumber daya manusia yang disiapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila dilihat dari akhlak, moral dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa. (Wahjosumidjo 2002) Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat menjadi pesimis terhadap sekolah, ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial mereka secara vertikal karena sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak, sekolah kurang menjamin masa depan yang lebih baik. Sebagaimana diungkapkan di muka, perubahan paradigma baru pendidikan kepada mutu (*quality oriented*) merupakan salah satu strategi untuk mencapai pembinaan keunggulan pribadi anak. (Syafuruddin 2002)

Tujuan dari analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Beberapa tujuan spesifik dari analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan adalah:

1. Menentukan kebutuhan SDM Dalam analisis manajemen SDM, lembaga pendidikan dapat menentukan kebutuhan SDM yang tepat untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang beragam dan kompleks.



2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi Manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar, sehingga dapat menghemat waktu, tenaga, dan biaya.
3. Mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan SDM Dalam analisis manajemen SDM, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan SDM yang ada, sehingga dapat memperbaiki kelemahan dan memanfaatkan kekuatan SDM untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.
4. Mengembangkan SDM Manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengembangkan SDM melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir, sehingga SDM dapat menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.
5. Meningkatkan kualitas pendidikan Dengan melakukan analisis manajemen SDM yang baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dan keberhasilan lulusan di masa depan.

Tujuan utama dari analisis manajemen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan melalui pengelolaan SDM yang baik dan optimal.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi literatur ini adalah dengan melakukan pencarian dan pengumpulan data dari sumber-sumber terpercaya seperti jurnal ilmiah, buku referensi, dan situs web terkait. Setelah itu, data yang terkumpul dianalisis dan ditarik kesimpulan untuk menjawab pertanyaan penelitian. (Hartati, n.d.)

Proses penelitian dimulai dengan merumuskan pertanyaan penelitian yang terkait dengan Setelah itu, dilakukan pencarian literatur dari berbagai sumber terpercaya dan relevan dengan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dengan cara membaca, memahami, dan mengevaluasi isi dari sumber-sumber literatur yang digunakan. Data yang telah dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk kesimpulan dan jawaban dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. (Lexy J. Moleong, 2007)

Jenis penelitian yang penulis lakukan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (Sugiyono, 2018). Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Maksudnya adalah dalam penelitian deskriptif kualitatif data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka melainkan



data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan dokumen pribadi, catatan memo, dan dokumen resmi lainnya sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini adalah ingin menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan apa adanya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, metode wawancara dan juga metode dokumentasi. Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu. Adapun langkah-langkah penelitian kualitatif menurut Sugiono, dibagi kedalam tiga tahap, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi data (Moleong, 2017).

## TEMUAN DAN HASIL PENELITIAN

Kependidikan supaya bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan Sekolah kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi performance pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu lembaga. Ada beberapa metode yang dapat diterapkan sebagai dasar dalam pemberian kompensasi di antaranya: (a) waktu, dimana pendidik dan tenaga kependidikan Sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah dibayar berdasarkan waktu yang telah dilaksanakan dalam pekerjaannya, (b) produktivitas, yaitu pemberian kompensasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang telah dihasilkannya, (c) metode kombinasi, dimana tenaga pendidik dibayar dengan cara mengkombinasikan kedua metode di atas, misalnya selain gaji yang diterima juga ditambah beberapa jenis insentif lain.

Pelaksanaan kedisiplinan untuk para tenaga pendidik merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah/Sekolah, dan juga selalu dipantau oleh Pimpinan Sekolah. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksima. Kedisiplinan adalah kegiatan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan Sekolah dan norma-norma social. Berdasarkan hasil wawancara bendahara Sekolah di SMA Muhammadiyah 1 Sendang Agung Kabupaten Lampung Tengah mengenai penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, sesuai dengan data yang diperoleh bahwa Pada umumnya Guru maupun tenaga kependidikan Sekolah akan menerima perbedaan kompensasi yang berdasarkan tanggungjawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, "*on - job*" atau kegiatan-kegiatan manajerial lainnya.

dalam sistem penilaian terhadap kualitas prestasi kerja tenaga pendidik harus dilakukan secara objektif. Hal ini umumnya dilakukan dalam

bentuk tim atau secara kolektif melalui hasil kerja beberapa orang tenaga pendidik. Upaya penilaian ini dilakukan agar memperoleh hasil yang lebih objektif, yang mengacu pada fakta-fakta yang ditemukan di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sekolah diperoleh informasi bahwa selama ini pemberhentian lebih banyak diberikan kepada tenaga pendidik yang tidak serius dalam menerapkan kedisiplinan terutama dalam masuk kerja yang banyak ditemukan kasusnya. Hal ini diterapkan untuk menjaga kelancaran proses belajar mengajar. Adapun pemberhentian dilakukan sebagai langkah terakhir setelah diadakannya penilaian secara objektif mengenai kapasitas dan kapabilitas kelayakan tenaga pendidik tersebut dalam menjalankan tugas profesinya di sekolah.

Sebagai Kepala Sekolah Telah Melakukan Penanganan Sesuai dengan Kinerja dan analisis yang ada diantaranya :

1. Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam memastikan tersedianya SDM yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Berikut adalah beberapa langkah dalam perencanaan rekrutmen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan:
  - a. Analisis kebutuhan SDM Langkah pertama dalam perencanaan rekrutmen SDM adalah melakukan analisis kebutuhan SDM yang meliputi jumlah, kualifikasi, dan jenis kebutuhan SDM yang diperlukan. Analisis ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan program pendidikan, target pencapaian, dan sumber daya manusia yang tersedia.
  - b. Penentuan sumber rekrutmen Setelah melakukan analisis kebutuhan SDM, langkah selanjutnya adalah menentukan sumber rekrutmen yang akan digunakan. Sumber rekrutmen dapat berupa internal (karyawan yang sudah ada) atau eksternal (mencari karyawan dari luar lembaga pendidikan).
  - c. Pemilihan kriteria seleksi Setelah menentukan sumber rekrutmen, langkah selanjutnya adalah memilih kriteria seleksi untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan. Kriteria seleksi dapat meliputi pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan interpersonal, kemampuan teknis, dan karakteristik lain yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan.
  - d. Menyiapkan alat penilaian seleksi Setelah menentukan kriteria seleksi, langkah selanjutnya adalah menyiapkan alat penilaian seleksi. Alat penilaian seleksi dapat berupa tes tulis, wawancara, dan observasi perilaku yang sesuai dengan kriteria seleksi yang telah ditentukan.

- e. Proses seleksi Setelah menyiapkan alat penilaian seleksi, langkah selanjutnya adalah melakukan proses seleksi sesuai dengan kriteria dan alat penilaian yang telah ditentukan. Proses seleksi dapat meliputi tahap awal seleksi administratif, tes kemampuan, wawancara, dan observasi perilaku.
- f. Pengambilan keputusan Setelah proses seleksi selesai dilakukan, langkah selanjutnya adalah pengambilan keputusan untuk merekrut karyawan yang memenuhi kriteria dan alat penilaian seleksi yang telah ditentukan.
- g. Penempatan dan orientasi karyawan baru Setelah pengambilan keputusan, langkah selanjutnya adalah menempatkan karyawan baru pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki. Setelah penempatan, karyawan baru juga perlu diorientasikan dengan lingkungan kerja dan tugas yang harus dilakukan.

Dalam melakukan perencanaan rekrutmen SDM pada pendidik dan tenaga kependidikan, perlu diperhatikan bahwa rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif terhadap lembaga pendidikan.

2. Pengorganisasian sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menempatkan, mengkoordinasikan, dan memajemen SDM pada lembaga pendidikan. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan pendidikan dan memaksimalkan kinerja SDM. Berikut adalah beberapa langkah dalam pengorganisasian sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan:

- a. Pemetaan organisasi dan analisis jabatan Langkah pertama dalam pengorganisasian sumber daya manusia adalah melakukan pemetaan organisasi dan analisis jabatan. Pemetaan organisasi dilakukan untuk menentukan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Sedangkan analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan persyaratan pekerjaan pada setiap jabatan yang ada.
- b. Penetapan kebutuhan sumber daya manusia Setelah melakukan pemetaan organisasi dan analisis jabatan, langkah selanjutnya adalah menetapkan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mengisi setiap jabatan pada struktur organisasi. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti jumlah siswa, kurikulum, dan program pendidikan yang tersedia.
- c. Penempatan sumber daya manusia Setelah menetapkan kebutuhan sumber daya manusia, langkah selanjutnya adalah menempatkan sumber daya manusia yang tepat pada posisi yang sesuai dengan

kualifikasi, pengalaman, dan kemampuan. Hal ini dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya manusia yang ada, seperti pengalaman kerja, pendidikan, dan pelatihan.

- d. Pelatihan dan pengembangan Setelah menempatkan sumber daya manusia pada posisi yang sesuai, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan kepada SDM untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja SDM.
- e. Evaluasi kinerja Langkah terakhir dalam pengorganisasian sumber daya manusia adalah melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk menilai sejauh mana kinerja SDM memenuhi standar yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja SDM dan memastikan bahwa kinerja SDM dapat terus ditingkatkan.

Pengorganisasian sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan, perlu diperhatikan bahwa pengorganisasian yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga pendidikan secara keseluruhan dan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pendidikan yang disediakan.

3. Pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan meliputi serangkaian kegiatan untuk mengelola, mengembangkan, dan memotivasi SDM pada lembaga pendidikan. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan antara lain:

- a. Pengembangan kinerja SDM Pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan dimulai dengan pengembangan kinerja SDM. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan, baik dalam bentuk pelatihan formal maupun pelatihan on-the-job, agar SDM memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
- b. Evaluasi kinerja Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kinerja SDM secara berkala dan memberikan umpan balik yang berguna untuk memperbaiki kinerja mereka. Evaluasi kinerja juga memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja SDM dan memberikan arahan tentang area di mana perbaikan diperlukan.
- c. Pemberian penghargaan dan insentif Memberikan penghargaan dan insentif kepada SDM yang bekerja dengan baik adalah cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Hal ini dapat

dilakukan dengan memberikan penghargaan yang sesuai dengan pencapaian kinerja atau memberikan insentif seperti bonus atau tunjangan kinerja.

- d. Manajemen konflik dan komunikasi Manajemen konflik dan komunikasi merupakan aspek penting dalam pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan. Konflik dapat muncul di antara SDM, atau antara SDM dan siswa, dan dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, manajemen konflik dan komunikasi yang efektif dapat membantu menghindari atau menyelesaikan konflik dengan cara yang memuaskan semua pihak.
- e. Pemantauan dan penilaian Pemantauan dan penilaian dilakukan untuk memantau kinerja SDM secara berkala dan memastikan bahwa mereka tetap memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penilaian kinerja atau mengadakan pertemuan berkala dengan SDM untuk memberikan umpan balik tentang kinerja mereka.
- f. Pengembangan karir Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir adalah cara yang efektif untuk memotivasi SDM dan memastikan bahwa mereka tetap terlibat dalam lembaga pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan atau memberikan kesempatan untuk promosi atau tugas tambahan.

Pada dasarnya, pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan merupakan upaya untuk mengoptimalkan kinerja SDM, meningkatkan motivasi mereka, dan memastikan bahwa mereka tetap berkontribusi pada tujuan pendidikan lembaga.

4. Pengawasan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk memastikan bahwa SDM menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Beberapa kegiatan yang dilakukan dalam pengawasan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan antara lain:

- a. Monitoring kinerja Monitoring kinerja dilakukan untuk memastikan bahwa SDM bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilakukan dengan memantau kinerja mereka secara berkala dan memberikan umpan balik tentang kinerja mereka.
- b. Evaluasi kinerja Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai kinerja SDM dan memberikan umpan balik yang berguna untuk memperbaiki kinerja mereka.
- c. Pemantauan kedisiplinan Pemantauan kedisiplinan dilakukan untuk memastikan bahwa SDM menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan disiplin dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal

ini dapat dilakukan dengan memantau absensi, kepatuhan terhadap jadwal, dan perilaku di tempat kerja.

- d. Penegakan kebijakan Penegakan kebijakan dilakukan untuk memastikan bahwa SDM mematuhi semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa semua SDM memahami dan mengikuti semua kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan.
- e. Penyelesaian masalah Pengawasan sumber daya manusia juga meliputi penyelesaian masalah yang terkait dengan kinerja SDM. Hal ini dapat dilakukan dengan menyelesaikan masalah melalui proses mediasi atau dengan memberikan sanksi kepada SDM yang melanggar peraturan atau standar yang telah ditetapkan.

Pengawasan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan penting dilakukan untuk memastikan bahwa SDM menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan kinerja SDM dan memastikan bahwa lembaga pendidikan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

*Controllingnya* terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini. Oleh karenanya 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 sekolah ini.

## KESIMPULAN

Dalam manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan, terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan seperti perencanaan rekrutmen, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan.

Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan harus memperhatikan kebutuhan lembaga pendidikan dan karakteristik kandidat yang diinginkan. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat analisis jabatan dan deskripsi pekerjaan yang jelas.



Pengorganisasian sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pembagian tugas dan tanggung jawab, pembentukan tim kerja, serta pembuatan struktur organisasi yang efektif.

Pelaksanaan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan meliputi pengembangan keterampilan dan kompetensi, pelatihan, serta pengembangan karir. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM dan memastikan bahwa mereka dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Pengawasan sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan penting dilakukan untuk memastikan bahwa SDM menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini meliputi monitoring kinerja, evaluasi kinerja, pemantauan kedisiplinan, penegakan kebijakan, dan penyelesaian masalah.

Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia yang baik pada pendidik dan tenaga kependidikan, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kinerja SDM dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*, ( Bandung: Alfabeta, 2008 )
- Abdul Mujib dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2008)
- Arif Agus Setiawan. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(2), 294–304.
- Dirjen Pendidikan Islam Depag RI , *Quality Assurance, Pada Sekolah(Modul Pelatihan)*, 2009
- Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, Cet Ke 3, 2005)
- Hairul Candra, Atik Rusdiani, S. H. (2022). REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA. 01(03), 737–748.
- Hartati, S. (n.d.). UPAYA GURU AKIDAH AKHLAK DALAM MENGEMBANGKAN KECERDASAN EMOSIONAL ( EQ ) PESERTA DIDIK KELAS VIII B ( *Studi Kasus Di Mts Hidayatul Mubtadiin Kabupaten Lampung Selatan* ).
- M. Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), cet. 9
- Marihot Tua Efendi, Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005)
- Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2008).
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press)
- Moleong, L. J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. (2017)
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metodologi penelitian kualitatif edisi revisi*.



- Nimran Umar, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, (Surabaya: CV. Citra Media, 2004 )
- Suci Hartati, N. H. M. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 86–102.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan RnD)*. Alfabeta.(2018)
- Syafruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta:grasindo 2002)
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2002)