



## STRATEGI MANAJEMEN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMAN 2 BANDAR LAMPUNG

**Yusuf Sofian**

Universitas Islam An Nur Lampung

Email: yusufsofian@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Bandar Lampung . Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode *case study*. manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di SMAN 2 Bandar Lampung , dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi kedepannya dengan lebih berani mengambil kreasi sendiri tanpa harus terikat dengan kurikulum yang diberlakukan pemerintah dan sudah tentu pula tidak melanggar norma hukum yang telah ada. Bagaimanapun lancarnya implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia SMAN 2 Bandar Lampung , kedepannya tetap memperhatikan faktor Kepribadian, pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pimpinan tersebut. Komite sekolah lebih berperan serta secara aktif untuk mendukung peningkatan pelayanan pendidikan bagi peserta didik dengan melibatkan semua elemen untuk memberikan pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, SMAN 2 Bandar Lampung

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya, Pendidik, Tenaga Kependidikan

### Abstract

The purpose of this study was to analyze human resource management in educators and education staff at SMAN 2 Bandar Lampung . This research is a qualitative research with a case study method. human resource management starting from planning, organizing, actuating and supervising at SMAN 2 Bandar Lampung , can be maintained and even improved in the future by being bolder in taking their own creations without having to be bound by the curriculum imposed by the government and of course also not violating legal norms that already exists. However smoothly the implementation of the human resource management functions of SMAN 2 Bandar Lampung, in the future will still pay attention to the personality factors, education and work experience of each of these leaders. The school committee participates more actively to support the improvement of educational services for students by involving all elements to provide support in the form of financial, thinking, and personnel in the implementation of education, SMAN 2 Bandar Lampung

**Keywords:** Resource Management, Educators, Education Personnel

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu lembaga pendidikan. Namun fenomena mendasar yang saat ini cenderung terjadi di lembaga 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 (Murtafiah, 2021).

Upaya-upaya memberikan perhatian terhadap keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) salah satunya dapat diwujudkan dalam bentuk *Human Resource Management* yang efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam sebuah lembaga pendidikan, karena salah satu tuntutan utama manajemen saat ini yaitu kemampuannya dalam mengelola sumber daya manusia yang baik sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini dan masa yang akan datang. Dari uraian di atas itulah pentingnya memberikan deskripsi yang jelas tentang *Human resource management*, untuk menghindari miskonsepsi maka dalam penelitian ini akan dipaparkan konsep dasar manajemen SDM yang mengarah pada manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (Warisno, 2019).

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 dan satisfie*” 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 (Munandar, 2020).

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. Seleksi sumber daya manusia: Seperti namanya seleksi , maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat (Wahidin, 2017).

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. 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 (Efrina, 2019).

**Pelatihan dan Pengembangan;** Pelatihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. **Penilaian Kinerja;** Menurut Hadari Nawawi, penilaian kinerja secara sederhana berarti proses organisasi melakukan penilaian terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. **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 (Nurhayati, 2022).

**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 (Duratun Nafsah, Widiyanto, 2017).

Sekolah diyakini mampu mengintegrasikan kematangan religius dan keahlian ilmu moderen kepada peserta didik sekaligus. Kehadiran Sekolah sebagai lembaga pendidikan Islam setidaknya 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 sementara golongan umat Islam, khususnya santri yang terpujau 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. Sejak awal berdirinya, Sekolah telah menunjukkan keunikannya. Pada mulanya Sekolah sebagai pusat pengembangan dan penggemblengan 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”. 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 SMAN 2 Bandar Lampung, belum mampu menjawab keinginan masyarakat cukupbalak dalam merubah stigma negatif lembaga pendidikan Sekolah tersebut. Adapun keinginan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Sekolah SMAN 2 Bandar Lampung Banjar Margo.

SMAN 2 Bandar Lampung, Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai atau memenuhi standar kepemimpinan yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan tidak terlaksananya fungsi-fungsi dasar menejemen sebagai indikator dari kemampuan dalam kedudukannya kepala lembaga Sekolah, serta belum mampu dalam membuat keputusan keputusan dan memecahkan masalah masalah dengan cakap dan tepat.

Selanjutnya, salah satu upaya yang sudah dan sedang dilakukan oleh pemerintah tahun 2005 tentang guru dan dosen, serta PP NO.1, tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan. Pada dasarnya hal tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang di dalamnya memuat usaha pemerintah untuk menata dan memperbaiki mutu guru di Indonesia. Ini mengisyaratkan bahwa perubahan dan pembaharuan system pendidikan sangat bergantung pada "*what teachers do and think*", atau dengan kata lain bergantung pada penguasaan kompetensi guru.

Secara fungsional pendidikan pada dasarnya di tujukan untuk menyiapkan masa depan agar hidup lebih sejahtera. Baik sebagai individu maupun secara kolektif sebagai warga masyarakat, bangsa maupun antar bangsa. Bagi pemeluk agama, masa depan mencakup kehidupan di dunia dan pandangan tentang kehidupan hari kemudian yang bahagia.

Namun saat ini dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi haraapan masyarakat. Fenomena itu ditandai dari rendahnya mutu pendidik ataupun tenaga kependidikan, bahkan lebih berorientasi proyek. Akibatnya, Seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat. Mereka terus mempertanyakan relevansi pendidikan dengan kebutuhan masyarakat dalam dinamika kehidupan ekonomi, politik sosial, dan budaya.

Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan selama ini masih kurang sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan pembangunan, baik industri, telekomunikasi, maupun pasar tenaga kerja sector lainnya yang cenderung menggugat eksistensi Sekolah. Bahkan sumber daya Manusia yang di siapkan melalui pendidikan sebagai generasi penerus belum sepenuhnya memuaskan bila di lihat dari akhlak, moral dan jati diri bangsa dalam kemajemukan budaya bangsa. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian masyarakat menjadi pesimis terhadap Sekolah. ada anggapan bahwa pendidikan tidak lagi mampu menciptakan mobilitas sosial mereka secara vertical. karena Sekolah tidak menjanjikan pekerjaan yang layak. Sekolah kurang menjamin masa depan yang

lebih baik. sebagaimana di ungkapkan di muka. perubahan paradigma baru pendidikan kepada mutu ( quality oriented ) merupakan salah satu strategi untuk mencapai pembinaan keunggulan pribadi anak

## **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 Bandar Lampung. Melalui pendekatan tersebut, peneliti ingin memperoleh data berdasarkan situasi yang wajar dan akurat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Perencanaan rekrutmen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMAN 2 Bandar Lampung**

Pada SMAN 2 Bandar Lampung , berdasarkan temuan data yang dihasilkan dari wawancara dengan beberapa Wakamad 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 SMAN 2 Bandar Lampung pada dasarnya tidak jauh berbeda hal ini dikarenakan karena setiap perencanaan sangat hati-hati dan terarah untuk mencapai tujuan Sekolah itu sendiri.

### **2. Pengorganisasian (*organizing*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah SMAN 2 Bandar Lampung**

Pada SMAN 2 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 SejarahSMAN 2 Bandar Lampung tidak banyak yang berbeda karena dalam sistem pengorganisasian pada MTs pada dasarnya sudah jelas hirarkinya dan panduannya sudah ada pada kebijakan KementrianAgama Pusat.

### **3. Pelaksanaan (*actuating*) Semberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah SMAN 2 Bandar Lampung**

Pada SMAN 2 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. Aspek penggerakan pada Sejarah SMAN 2 Bandar Lampung pada dasarnya tidak ada perbedaan dimana kepada 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 (*Controlling*) Sumberdaya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah SMAN 2 Bandar Lampung**

Pada SMAN 2 Bandar Lampung, kegiatan ini kurang berjalan secara optimal dimana adanya temuan data yang menunjukkan bahwa pimpinan Sekolah ini secara formal tidak memintakan laporan yang tertulis sebagai pertanggungjawaban atas kegiatan yang telah dilakukan, dan secara informal pimpinan pun tidak memintakan 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 SMAN 2 Bandar Lampung Aspek pengawasan ini juga tidak berbeda dengan yang terjadi di Pada SMAN 2 Bandar Lampung , dimana pengawasan yang dilakukan oleh kepala Sekolah lebih banyak bersifat informal. Sedangkan yang bersifat formal dalam rangka untuk pertanggung jawaban aktivitas Sekolah tidak berjalan dengan baik dalam rangka tertib administrasi.

### **KESIMPULAN**

Berjalannya manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan di SMAN 2 Bandar Lampung, dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi kedepannya dengan lebih berani mengambil kreasi sendiri tanpa harus terikat dengan kurikulum yang diberlakukan pemerintah dan sudah tentu pula tidak melanggar norma hukum yang telah ada.

Bagaimanapun lancarnya implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia SMAN 2 Bandar Lampung, kedepannya tetap memperhatikan faktor Kepribadian, pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pimpinan tersebut

Komite sekolah lebih berperan serta secara aktif untuk mendukung peningkatan pelayanan pendidikan bagi peserta didik dengan melibatkan semua elemen untuk memberikan pendukung baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan, SMAN 2 Bandar Lampung

#### DAFTAR PUSTAKA

- Duratun Nafsah, Widiyanto, W. S. (2017). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Aliyah. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 788-797.
- Efrina, L. (2019). Etos Kerja Islam Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Multifinance Syari'Ah. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(2), 259. <https://doi.org/10.21043/equilibrium.v7i2.5808>
- Munandar, A. (2020). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 6(2), 73-97. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional ( Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung ). 789-812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nurhayati. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam. *Jmpis*, 3(1), 451.
- Wahidin, U. (2017). Peran Budaya Organisasi Pendidikan Islam Dalam Menghadapi Tantangan Pembangunan Masyarakat, Negara Dan Bangsa. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 2(04), 408-418. <https://doi.org/10.30868/ei.v2i04.39>
- Warisno, A. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam Di Kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>