



Vol. 03 No. 01 (2024) : 348-356

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PENDIDIKAN

Dahliah¹

¹Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email:

Abstract

The role of human resources in business is as a company's internal driving force that utilizes all facilities within the company to achieve goals. Good human resources will be able to achieve maximum results if they are managed in a planned, organized, controlled, supervised manner and supported by accuracy in motivating. Placing someone according to their expertise is one of the characteristics of Islamic professionalism. The Prophet and his companions truly implemented these noble values in their leadership. Public service management is the regulation of the implementation of all forms of services carried out by government officials on behalf of institutions to meet the needs of the community by paying attention to the essence of the service. Based on research regarding the role of human resources in improving the quality of services in education, it shows that the role of human resources is quite optimal in improving the quality of services at SMP IT Insan Taqwa. Empowerment or Empowerment through work positions with employee expertise has gone well because the employees have been placed appropriately. with the skills you have.

Keywords: *Resource Management, Education Services*

Abstrak

Peranan sumber daya manusia dalam bisnis adalah sebagai alat penggerak internal perusahaan yang memanfaatkan seluruh fasilitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila di kelola dengan cara yang terencana, terorganisir, terkendali, terawasi dan didukung ketepatan dalam memotivasi. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Manajemen pelayanan publik adalah Pengaturan penyelenggaraan segala bentuk layanan yg dilakukan oleh aparatur pemerintah atas nama lembaga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memperhatikan esensi pelayanan. Berdasarkan penelitian mengenai peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan di pendidikan menunjukkan bahwa peran dari sumber daya manusia cukup optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan di SMP IT Insan Taqwa Pendayagunaan atau Pemberdayaan melalui posisi kerja dengan keahlian pegawai telah berjalan dengan baik karena para pegawai telah ditempatkan sesuai dengan skill yg dimiliki

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya, Layanan Pendidikan*

PENDAHULUAN

Masalah Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi/perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi/perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. (Ramlah M, 2018)

Peranan sumber daya manusia dalam bisnis adalah sebagai alat penggerak internal perusahaan yang memanfaatkan seluruh fasilitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila di kelola dengan cara yang terencana, terorganisir, terkendali, terawasi dan didukung ketepatan dalam memotivasi. Sesuai dengan yang disampaikan Rochaeli (2008) bahwa kualitas modal manusia (human capital quality) menekankan fungsi manusia (karyawan) sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi yang amat penting selain modal finansial, teknologi, material. Lemahnya kemampuan mutu SDM akan membawa implikasi pada kemampuan berprestasi, daya kreasi dan keberlangsungan suatu organisasi dalam menghadapi era kompetisi dan tantangan global. (Kharismawan & Hidayati, 2016)

Manusia sebagai modal dasar dalam kegiatan bisnis membutuhkan ketepatan operasional manajemen agar tercipta koordinasi yang terstruktur, terdokumentasi serta terimplementasi dengan baik sehingga sejalan dengan kegiatan bisnis. Sejalan pula dengan kerangka teori Hasibuan (2000:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini lebih jauh disampaikan Tulus (1992) dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dana

pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat. (Kharismawan & Hidayati, 2016)

Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme islam. Rasulullah dan para sahabat benar-benar mengimplementasikan nilai-nilai mulia ini dalam kepemimpinannya. Ilmu terpenting yang harus dimiliki adalah hal dalam mempergunakan tenaga. Pemimpin tidak perlu tahu segala cabang ilmu, tetapi harus tahu memilih tenaga yang akan ditugaskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Islam juga mengajak pemeluknya selalu berada didepan untuk member manfaat sebesar-besarnya bagi kehidupan manusia. Artinya sebagai seorang pemimpin/manajer yang menjalankan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara Syariah, tanggung jawabnya tidak berhenti dengan tercapainya target produktivitas unit usahanya, namun akan terus dibawa ke akhirat. Maksudnya ialah bahwa kinerja pemimpin/manajer yang notabennya adalah khalifah tadi tidak diukur apa yang dapat dihasilkannya semata, melainkan juga dengan cara ia menghasilkannya. Oleh karna itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus terarah sesuai dengan syariah yang ada. Agar manusia mampu bergerak dalam lingkup manajemen yang sesuai dengan ketentuan Allah swt dan memberikan kemaslahatan bagi manusia baik itu di masyarakat, kelompok dan individu. (Ramlah M, 2018)

Beberapa hal terkait kegiatan manajemen, Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan se- cara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: Perencanaan (planning) yang meliputi keg- iatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Selanjutnya pengorgan- isasian (Organizing), yakni menyusun organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tu- gas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Kegiatan ketiga adalah pengara- han (Actuating), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dala membantu tercapainya tu-juan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selanjutnya pengendalian (Controlling), dimana dalam hal ini diaplikasikan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan peru- sahaan dan beerja sesuai dengan rencana. Kegiatan berikutnya adalah pengembangan (Development) yakni proses peningkatan, ketrampilan teknis, teo- retis, konspetual dan moral karyawan melalui pen- didikan dan pelatihan. Selanjutnya kompensasi (Compensation) diberikan sebagai balas jasa lang- sung (direct) dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai

imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Kharismawan & Hidayati, 2016)

Menurut Sinambela (2005: 5) pelayanan adalah setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara spesifik. Sedangkan Kurniawan (2005: 6) pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Ratminto dan Winarsih (2009: 5) mengacu kepada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 dengan mendefinisikan pelayanan publik sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang maupun jasa yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan BUMN atau BUMD, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Suwila Erpina, Adam Idris, 2014)

Manajemen pelayanan publik adalah Pengaturan penyelenggaraan segala bentuk layanan yg dilakukan oleh aparatur pemerintah atas nama lembaga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dengan memperhatikan esensi pelayanan. Manajemen pelayanan publik dalam lingkup manajemen mencakup 4 hal : (a) keseluruhan proses manajemen mulai dari perencanaan, (b) keseluruhan fungsi manajemen termasuk koordinasi, pengambilan keputusan, wawasan, (c) proses dan perumusan kebijaksanaan, dan (d) menyelesaikan pekerjaan untuk orang lain, sehingga orang lain puas akan hasil pekerjaannya. (Suwila Erpina, Adam Idris, 2014)

Upaya meningkatkan kualitas pengelolaan layanan pendidikan adalah sejalan dengan penerapan prinsip good governance yang mencakup transparansi, akuntabilitas, dan partisipatif, untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumberdaya pendidikan termasuk penerapan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) secara massal untuk pembelajaran elektronik (e-learning) dan e-administrasi. Sejalan dengan itu anggaran pendidikan yang dialokasikan untuk satuan pendidikan termasuk untuk rehabilitasi dan penambahan sarana dan prasarana pendidikan diberikan dalam bentuk block grant atau matching grant dengan melibatkan partisipasi masyarakat sebagai upaya pemberdayaan masyarakat. (Irawan et al., 2022)

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode yang lebih menitikberatkan pada penggunaan model pendekatan yang menitikberatkan pada isi kajian atau *content analysis*. Pembahasan dan pengumpulan data oleh penulis dilakukan melalui berbagai media, baik cetak maupun elektronik, seperti buku, e-book, jurnal ilmiah, dan sebagainya. Dengan menggunakan teks bacaan penulis membaca, mencatat, memahami, dan mengkaji secara mendalam terkait informasi yang diperoleh, sehingga akan memudahkan dalam penyusunan tulisannya. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah deskriptif kualitatif dimana langkah pertama adalah mencari informasi dan mendeskripsikannya, kemudian mengumpulkan data secara sistematis, kemudian menjelaskannya secara deskriptif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan karena menitikberatkan pada data yang dikumpulkan dari sumber kepustakaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MSDM dapat diartikan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama baik antara perusahaan, karyawan dan masyarakat sehingga tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu terdiri dari POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). manajemen SDM yang diterapkan membantu mengatur hubungan dalam antar individu dalam organisasi. Sistem perencanaan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan, dalam hal ini sekaligus sebagai direktur dituju-kan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang ada di dalamnya tertata dengan rapi, terdapat pengendalian yang dilakukan akan membantu jika muncul masalah yang terjadi, serta adanya pengawasan terjadwal yang membantu berjalannya sistem ketenagakerjaan. Selain menggunakan teknologi yang modern, pandangan pemilik terkait sumber daya manusia adalah bahwa tenaga dan keterampilan manusia menentukan operasional bisnis.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam tujuan pembangunan organisasi sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 05 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 mengenai Tugas pegawai Aparatur Sipil Negara yaitu bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan yang

profesional, berkualitas dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pengembangan sumber daya manusia yang berupa program-program pengembangan sumber daya manusia berorientasi pada peningkatan pelayanan yang efisien, handal, aman, nyaman dan akrab dengan lingkungan. Implementasi dari strategi pengembangan sumber daya manusia melibatkan semua aspek fungsional organisasi (faktor strategi) yang disebut dengan istilah faktor kunci internal (Dewi, 2022)

sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan yang efektif, adanya wewenang yang jelas serta dapat dipercaya. adanya tanggung jawab yang diberikan dalam rangka melaksanakan misi organisasi sehingga Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam bidang layanan pendidikan.

Pendayagunaan atau Pemberdayaan pegawai dilakukan dengan menggali potensi yang ada dalam diri setiap pegawai. Pendayagunaan atau pemberdayaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pendayagunaan atau pemberdayaan pegawai perpustakaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Palembang yang membutuhkan pengelolaan tersendiri dari pihak pemerintah yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas sumber daya yang mereka miliki sehingga dapat mendorong peningkatan kerja dan mampu memberikan kontribusi terhadap kemajuan perpustakaan tersebut. Dengan demikian pendayagunaan sumber daya manusia tidak hanya memulihkan dan mengembangkan nilai tambah bagi organisasi, tetapi juga nilai tambah bagi para pegawainya.

Kesesuaian Tanggung Jawab Dengan Kompetensi Pegawai

Kompetensi dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Karena dengan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin baik juga kinerja dari seorang pegawai. Oleh karena itu pegawai diharapkan memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Dari data yang diperoleh ada sebagian pegawai yang memang penempatan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi dan keilmuannya, misalnya di bidang pengembangan koleksi, layanan, dan pelestarian perpustakaan ada pegawai kontrak dan pustakawan yang memang berasal dari sarjana ilmu perpustakaan akan tetapi ada juga pegawai yang dari sarjana dari keilmuan yang lain kami berikan penempatan kerja sesuai dengan keahlian yang

dimilikinya, kalau pegawai Aparatur Sipil Negara itu kan di atur oleh pemerintah jadi ya kami mengikuti apa yang di putuskan oleh pemerintah.

Pendayagunaan Dan Posisi Kerja Dengan Keahlian Pegawai

Salah satu hal yang mempengaruhi proses dan hasil dari sebuah pekerjaan adalah keahlian dan skill yang dimiliki. Apabila instansi tidak menempatkan pegawai tersebut dengan keahlian yang dimilikinya maka sangat jelas pekerjaannya akan menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas bahkan bisa tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu penting bagi sebuah instansi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan jabatan dan skill yang dimilikinya. Dari data yang diperoleh dari hasil wawancara dapat dijelaskan bahwa kesempatan diberikan kepada setiap pegawai yang memiliki keahlian dibidangnya meskipun latar belakang pendidikan bukan dari keilmuan perpustakaan, dengan demikian pegawai dapat bekerja untuk menerapkan kemampuannya, karena dianggap telah memahami tugas pokok dan fungsinya sebagai staf pelaksana.

Ketepatan Keputusan Yang Dibuat Oleh Pegawai

Keputusan disini diartikan sebagai suatu pengambilan sebuah pilihan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan di dalam membangun citra yang baik dimata masyarakat bahwa mampu memberikan layanan kepada yang membutuhkan informasi secara efektif dan berkualitas. Berdasarkan data yang diperoleh dari wawancara dapat dijelaskan bahwa pemimpin selalu berusaha memberikan motivasi kepada bawahannya. Begitu juga dengan seorang pegawai harus memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugasnya dan dapat mengambil keputusan dengan tepat, karena ketepatan keputusan yang dibuat oleh pegawai sangat berperan penting dalam mencapai visi serta misi itu sendiri. Dan keputusan yang dibuat dirasa sudah optimal dalam mencapai tujuani yakni sebagai sumber informasi bagi seluruh masyarakat yang membutuhkan.

Ketepatan Pembinaan Dan Pengembangan Terhadap Pegawai

Pembinaan dan pengembangan merupakan suatu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan wawasan serta pengetahuan seorang pegawai, hal ini dilakukan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan dinamis. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mengikut sertakan pegawainya melalui pelatihan, diklat ataupun bimbingan teknis. Dari data yang diperoleh dari wawancara, dapat dijelaskan bahwa pembinaan dan pengembangan sudah dilakukan meskipun

belum seluruhnya. Namun selalu mengusahakan agar staf mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada, dengan harapan agar staf pegawai tersebut mendapatkan ilmu yang dapat menunjang setiap pekerjaan yang dibebankan pada pegawai. Pelatihan pada dasarnya memang ada agenda setiap tahunnya dari perpustakaan namun biasanya hanya pustakawan yang dapat mengikuti pelatihan ini, jadi kami dikirim ke Perpustakaan Nasional untuk mengikuti pelatihan. Hasil dari pelatihan yang didapatkan kemudian kami yang mengikuti pelatihan sharing dan diskusi bersama pegawai yang lain agar mereka juga bisa mendapatkan ilmu yang didapat pada saat pelatihan tersebut. (Dewi, 2022)

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pelayanan di pendidikan menunjukkan bahwa peran dari sumber daya manusia cukup optimal dalam meningkatkan kualitas pelayanan di SMP IT Insan Taqwa. Pendayagunaan atau Pemberdayaan melalui posisi kerja dengan keahlian pegawai telah berjalan dengan baik karena para pegawai telah ditempatkan sesuai dengan skill yang dimiliki. Setelah diberikan kesempatan dan kepercayaan untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi dan bertugas secara. Kegiatan pendayagunaan atau pemberdayaan sumber daya manusia sudah dilakukan secara optimal, pegawai ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, R. (2022). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 5(2), 51–57. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1873%0Ahttps://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/download/1873/981>
- Irawan, T., Fauzi, M., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Layanan Madrasah Aliyah Nurussalam Sidogede Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 8(2), 46–74. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Kharismawan, A., & Hidayati, D. R. (2016). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung. *Jurnal Pamator*, 9(2), 66–71.
- Ramlah M, N. I. S. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines*, Vol. 1(1), Hlm. 10-17.
- Suwila Erpina, Adam Idris, M. (2014). Pengembangan Kemampuan

- Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat. *EJurnal Administrative Reform*, 2(3), 1469–1481.
- Dewi, R. (2022). Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 5(2), 51–57.
<https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1873%0Ahttps://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/download/1873/981>
- Irawan, T., Fauzi, M., Harahap, N., & Murtafiah, N. H. (2022). Manajemen Layanan Madrasah Aliyah Nurussalam Sidogede Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan. *Jurnal Mubtadiin*, 8(2), 46–74. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Kharismawan, A., & Hidayati, D. R. (2016). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung. *Jurnal Pamator*, 9(2), 66–71.
- Ramlah M, N. I. S. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN). *Dinamis: Journal of Islamic Management And Bussines*, Vol. 1(1), Hlm. 10-17.
- Suwila Erpina, Adam Idris, M. (2014). Pengembangan Kemampuan Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kantor Camat Sekolaq Darat Kabupaten Kutai Barat. *EJurnal Administrative Reform*, 2(3), 1469–1481.