



Vol. 03 No. 01 (2024) : 479-486

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 KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SDM DI SMPN 03 MUNJUL KABUPATEN PANDEGELANG PROVINSI BANTEN

Eha Juliaha

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: eha2597@gmail.com

Abstract:

This study aims to determine the quality of human resources and to find out how efforts to improve the quality of human resources. This study uses a qualitative approach. While the method used in this research is descriptive research method. The data collection technique used is observation, interview and documentation techniques. This participatory observation technique is carried out to observe the geographic location in the form of a location plan and environmental conditions, vision, mission, strategy and motto of the school as well as the condition of human resources at SMPN 03 Munjul. Interviews were conducted to determine the stages of curriculum development. The quality of human resources (HR) at SMPN 03 Munjul, Kalidoni District, Palembang City is quite good, but still needs to be developed and improved. This is because the discipline of teachers and employees is still lacking, in terms of placement/distribution of subjects in this school there are still many teachers who hold subjects that are not in accordance with their respective faculties/fields. In making efforts to increase the productivity of SMPN 03 Munjul employees, Kali Doni District, Palembang City, it relies on direct guidance and supervision from the school principal/supervision in the form of administrative briefings, assessments and absences. Increasing the salaries of teachers and employees, fostering a sense of togetherness in realizing the mission and goals of both fellow teachers/employees and collaboration with the Foundation to jointly increase the productivity of teachers and school employees.

Keywords: Management Implementation, HR Quality.

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas Sumber daya manusia dan Untuk mengetahui bagaimanakah upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di SMPN 03 Munjul. Wawancara dilakukan untuk mengetahui tahap pengembangan kurikulum. Kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMPN 03 Munjul dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini karena kedisiplinan guru dan

karyawan masih kurang, dalam hal penempatan/ pembagian matapelajaran di Sekolah ini masih banyak guru-guru yang memegang matapelajaran yang tidak sesuai dengan fak/ bidangnya masing-masing. Dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan SMPN 03 Munjul bertumpu pada adanya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Sekolah/ supervisi dalam bentuk adanya pengarahan, penilaian dan absensi secara administratif. Menaikkan gaji guru dan karyawan, memupuk rasa kebersamaan dalam mewujudkan misi serta tujuan baik antar sesama guru/karyawan maupun kerjasama dengan pihak Yayasan untuk bersama-sama meningkatkan produktivitas guru maupun karyawan Sekolah.

Kata kunci: Implementasi Manajemen, Kualitas SDM.

PENDAHULUAN

Upaya meningkatkan kualitas SDM ini telah banyak dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan termasuk Sekolah Islam Terpadu Prima Insani yang juga mempunyai andil yang besar dalam melahirkan siswa-siswa yang berintelktual dan mempunyai akhlak yang baik. Bahkan sekolah juga telah berhasil membina juga mengembangkan pendidikan ditengah masyarakat Indonesia serta ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa siswa-siswi Indonesia. Menurut Mulyasa bahwa, implementasi manajemen sumber daya tenaga kependidikan meliputi kegiatan: 1) perencanaan tenaga kependidikan, 2) pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, 3) penilaian tenaga kependidikan, 4) pemberian kompensasi. (Mulyasa 2022). Kemampuan manusia terbatas dan kebutuhan semakin tidak terbatas maka dibutuhkan pengaturan kegiatan dan pembagian kerja, sehingga manajemen di dalam dunia pendidikan sangatlah berperan penting, karena manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki, manajemen menetapkan tujuan dan usaha mewujudkan dengan memanfaatkan 6M (man, money, method, material, machines, dan market) dalam proses manajemen (Andini 2018). Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dapat juga ditegaskan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Saajidah 2018).

Dalam prespektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Sariman, Andi Warisno 2022). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai bidang kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Jika dilihat dari sudut pandang ekonomi,

peningkatan kualitas sumber daya manusia lebih ditekankan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan teknologi yang dibutuhkan dunia kerja dalam upaya peningkatan efisien dan efektivitas proses produksi dan mempertahankan keseimbangan ekonomi (Raden, Nasor, and Etika 2022). Demi mencapai kondisi yang lebih baik maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Raden et al. 2022).

Berdasarkan pendapat tersebut, maka peneliti melakukan prasurvey di SMPN 03 Munjul Kec. Kalidoni Kota Palembang untuk implementasi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM pada guru dan karyawan di SMPN 03 Munjul. Hasil prasurvey peneliti di SMPN 03 Munjul Kec Kalidoni Kota Palembang tentang implementasi manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM pada guru dan karyawan diperoleh data sebagai berikut : 1) perencanaan tenaga kependidikan dengan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan latar belakang pendidikannya, 2) pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dengan memberikan kemudahan bagi guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, mengikutsertakan guru pada kegiatan pelatihan dan seminar pendidikan, melibatkan semua dewan guru dalam setiap perencanaan dan pelaksanaan kegiatan madrasah, dan memberikan kemudahan bagi guru untuk memanfaatkan fasilitas pembelajaran yang ada di madrasah, 3) penilaian tenaga kependidikan dengan mengadakan rapat setiap 2 (dua) bulan sekali untuk mengevaluasi kinerja guru, kepala madrasah melakukan kunjungan kelas, memberikan bimbingan dan arahan pada guru, 4) pemberian kompensasi dilihat dari 95% guru telah mendapatkan sertifikat sebagai guru profesional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto SMPN 03 Munjul. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian untuk mengetahui data tertulis. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi

mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi SMPN 03 Munjul.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi objektif SMPN 03 Munjul. Fokus analisis data disini adalah mengetahui kualitas Sumber daya manusia (SDM) di SMPN 03 Munjul. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMPN 03 Munjul

Sumber daya manusia (SDM), dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Dalam lingkup Sekolah, SDM yang perlu sekali di tingkatkan antarlain adalah siswa, guru dan karyawan. Adapun jumlah siswa di SMPN 03 Munjulsebanyak 256 siswa, sedangkan jumlah karyawan maupun tenaga pengajar yang dimiliki sebanyak 51 orang. Hal yang perlu diketahui bahwa sebenarnya dalam mewujudkan cita-cita pendidikan di Sekolah yang telah terangkum dalam visi, misi dan tujuan tidak semata-mata ditentukan oleh kuantitas yang dimiliki lembaga/ Sekolah. Akan tetapi faktor penekanan dan peningkatan kualitas merupakan hal terpenting dilakukan dari pada kuantitas. Keadaan sumber daya manusia (SDM) yang terdiri dari guru dan karyawan di SMPN 03 Munjulini ternyata dapat dikatakan cukup, dan perlu terus dilakukan pengembangan.

Dalam teori dikatakan bahwa indikator sumber daya manusia berkualitas adalah tampilnya lulusan pendidikan yang memiliki kekuatan aqidah dan spiritual, keunggulan moral dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dikaitkan dengan temuan di lapangan bahwa guru maupun karyawan di Sekolah ini rata-rata lulusan perguruan tinggi berbasis Islam, selebihnya adalah alumni pondok pesantren yang telah dipercaya Yayasan dapat membantu berjalannya pendidikan di Sekolah. Namun dalam hal penempatan/ pembagian matapelajaran, di Sekolah ini masih banyak guru-guru yang memegang matapelajaran yang tidak sesuai dengan fak/ bidangnya. Ketidaksesuaian ini sebenarnya dapat menimbulkan pertanyaan, apakah seorang guru itu benar-benar mampu mentranferkan ilmu yang bukan bidang/ faknya?

Pertanyaan yang butuh jawaban ini selanjutnya dapat menjadi mungkin menimbulkan pertanyaan baru, yakni bagaimanakah dengan hasil pembelajaran yang akan dicapai siswa? Dalam hal ini perlu diperjelas dan ditekankan lagi bahwa penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serasa wajib dimiliki oleh semua guru maupun karyawan Sekolah sebagai pengelola pendidikan.

Jadi bukan hanya satu bidang pengetahuan saja yang harus dikuasai, akan tetapi berbagai macam bidang pengetahuan minim harus diketahui oleh para pengelola pendidikan. Mengingat berbagai tantangan dan banyaknya harapan masyarakat dalam menanti peran insan ulul albab di tengah-tengah kehidupan mereka. Sebagaimana dalam teori disebutkan bahwa ulul albab adalah sosok sumber daya manusia berkualitas dalam perspektif Islam.

2. Upaya peningkatan kualitas Sumber daya manusia (SDM) Guru di SMPN 03 Munjul

Pendidikan berfungsi untuk menunjang pembangunan bangsa yang dalam arti luas artinya adalah menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil, menguasai ilmu dan teknologi sesuai dengan kebutuhan.¹⁰¹ Partisipasi SMPN 03 Munjul ini sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tentu mempunyai misi berhasil dan sukses dalam menghasilkan tenaga-tenaga pembangunan yang terampil. Hal ini dilakukan dengan berbagai cara, salahsatunya adalah dengan senantiasa berupaya mengadakan peningkatan terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya. Dalam teori menyebutkan bahwasanya pengembangan pendidikan Agama bukan hanya dilakukan oleh GPAl, akan tetapi guru-guru serta tenaga kependidikan lainnya, seperti pegawai administrasi, pegawai perpustakaan, laboran, BP, pesuruh dan lain-lainnya di sekolah perlu diberi pembekalan tertentu untuk dapat membantu menciptakan interaksi mendidik atau suasana yang menunjang perkembangan normatif lebih baik. Temuan hasil penelitian di lapangan, jika secara formal yang ada upaya terhadap peningkatan kualitas Sumber daya manusia di SMPN 03 Munjul adalah upaya peningkatan kualitas guru. Sedangkan peningkatan terhadap kualitas karyawan ada namun tidak secara formal. Meskipun demikian ternyata berjalannya pendidikan di SMPN 03 Munjul ini tetap berjalan baik. Maksud dari berjalan baik ini adalah pendidikan di Sekolah ini telah dapat mengikuti prosedur pendidikan sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah. Sesuai dengan visi, misi dan tujuan pendidikan Sekolah ini, sebagaimana dapat dilihat pada laporan hasil penelitian yang terdapat di halaman 56-57.

Teori mengatakan bahwasanya untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan diberbagai bidang maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu syarat utama. Sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam, SMPN 03 Munjul mengoptimalkan perannya dalam meningkatkan kualitas SDM Indonesia melalui upaya yang terus dilakukan dalam meningkatkan produktivitas guru dan kualitas SDM guru. Sebagaimana temuan di lapangan bahwa bentuk upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas SDM guru antara lain diupayakan oleh kepala Sekolah dan guru itu sendiri. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat penting untuk ditingkatkan. Peningkatan tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Dalam teori mengatakan bahwa pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Teori ini berbeda bila dikaitkan dengan hasil temuan penelitian di SMPN 03 Munjul. Dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan, Sekolah ini bertumpu pada pentingnya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Sekolah. Hal ini dilakukan dengan cara mengumpulkan seluruh karyawan minimal setiap satu bulan sekali kemudian bila ada kekurangan maupun hambatan dalam bekerja, kepala sekolah memberikan pengarahan, solusi serta pembinaan. Selain itu untuk memupuk jiwa keagamaan dan semangat berjuang, Sekolah ini juga mengadakan kegiatan rutin keagamaan dan kegiatan karyawan fungsional. Hasil temuan penelitian di lapangan tersebut di atas nampaknya sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Pendidikan informal, penempatan pegawai, ataupun pengarahan dan bimbingan pimpinan sangat dibutuhkan. Tingkah laku pimpinan merupakan teladan dan contoh bagi para karyawan. Selain itu realita di lapangan bahwa masalah kekurangan dana untuk gaji guru dan karyawan ternyata merembet pada permasalahan kedisiplinan. Padahal masalah kedisiplinan guru dan karyawan di suatu sekolah atau Sekolah akan dilihat dan akhirnya dicontoh oleh para siswa.

Jadi kedisiplinan inilah yang mempengaruhi terhadap upaya peningkatan kualitas SDM guru dan karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah. Bila dikaitkan antara temuan penelitian dan teori maka sebagai solusi dan langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM (produktivitas) guru dan karyawan Sekolah adalah dengan menanamkan moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi terhadap tugas yang diemban.

Selain itu langkah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM

guru maupun karyawan Sekolah diantaranya adalah pentingnya keberadaan kepala Sekolah sebagai motivator dan pembina bagi karyawan maupun guru. Terutama dalam meningkatkan kedisiplinan di lingkungan kerja. Karena masalah kedisiplinan guru dan karyawan Sekolah ini penting sekali dalam menjalankan proses pendidikan di Sekolah. Hal ini sejalan dengan teori bahwa karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, kalau moral kerja dan kedisiplinannya rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kualitas sumber daya manusia (SDM) di SMPN 03 Munjul dapat dikatakan cukup baik, namun masih perlu untuk terus dikembangkan dan ditingkatkan. Hal ini karena kedisiplinan guru dan karyawan masih kurang, dalam hal penempatan/ pembagian matapelajaran di Sekolah ini masih banyak guru-guru yang memegang matapelajaran yang tidak sesuai dengan fak/ bidangnya masing-masing. Dalam hal kedisiplinan pelaksanaan tugas mengajarnya, guru-guru SMPN 03 Munjul sudah menggunakan silabus maupun rencana pembelajaran serta telah mengikuti perkembangan pendidikan dengan baik terutama mengenai masalah pembelajaran. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) karyawan di SMPN 03 Munjul Dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas karyawan. SMPN 03 Munjul bertumpu pada adanya pembinaan dan pengawasan langsung dari kepala Sekolah/ supervisi dalam bentuk adanya pengarahan, penilaian dan absensi secara administratif. Menaikkan gaji guru dan karyawan, memupuk rasa kebersamaan dalam mewujudkan misi serta tujuan baik antar sesama guru/karyawan maupun kerjasama dengan pihak Yayasan untuk bersama-sama meningkatkan produktivitas guru maupun karyawan Sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhrum. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Andini, Gita Tri. 2018. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):159–69.
- Hamidah, Alfi Zahrotul, Andi Warisno, and Nur Hidayah. 2021. "MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN KARAKTER RELIGIUS PESERTA DIDIK." *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman* 7(02):1–15.
- Meliani, Fitri, Dindin Alawi, Muhammad Yamin, Muhibbin Syah, and Muhammad Erihadiana. 2021. "Manajemen Digitalisasi Kurikulum Di SMP Islam Cendekia Cianjur." *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*

- 4(7):653–63.
- Mulyasa, H. Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nasbi, Ibrahim. 2017. “Manajemen Kurikulum: Sebuah Kajian Teoritis.” *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2).
- Novianti, Ratika. 2022. “MODEL PEMBELAJARAN UNTUK MENUMBUHKAN KARAKTER PEDULI LINGKUNGAN MATA PELAJARAN IPA.” *JPB-Jurnal Pendidikan Biologi* 2(2):16–23.
- Raden, Rosna, M. Nasor, and Pujiianti Etika. 2022. “Raden.” [Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/Index.Php/Mubtadiin/Article/View/187](http://Journal.an-Nur.Ac.Id/Index.Php/Mubtadiin/Article/View/187) (8.5.2017):2003–5.
- Saajidah, Luthfiyyah. 2018. “Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum.” *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):201–8.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Sariman, Andi Warisno, Nurul Hidayati Murtafiah. 2022. “Attractive : Innovative Education Journal.” *Students’ Difficulties at Elementary School in Increasing Literacy Ability* 4(1):1–12.
- Triwiyanto, Teguh. 2022. *Manajemen Kurikulum Dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.