



## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMPN 15 Mesuji

**Nikmatul Priwanti**

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia  
Email: [nikmatulpriwanti26@gmail.com](mailto:nikmatulpriwanti26@gmail.com)

### Abstract

*This research aims to analyze human resource management (HR) applied to educators and education staff at SMPN 15 Mesuji. The research method used is a descriptive analysis method with a qualitative approach. Data was collected through interviews, observation and documentation studies. Research respondents consisted of educators and education staff who were directly involved in educational activities at SMPN 15 Mesuji. The research results show that human resource management applied to educators and education staff at SMPN 15 Mesuji still faces several challenges. Several aspects of HR management, such as recruitment, selection, development and performance assessment, need to be improved to increase the effectiveness and efficiency of education in the school. The findings of this research provide an important contribution to the development of HR management policies in schools and provide guidance for decision makers in improving the quality of education at SMPN 15 Mesuji and other schools. Further research can be carried out to deepen understanding of the factors that influence the effectiveness of HR management in these schools.*

**Keywords:** Educators, Education Personnel, Human Resources Management

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden penelitian terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan di SMPN 15 Mesuji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM yang diterapkan pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji masih menghadapi beberapa tantangan. Beberapa aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan penilaian kinerja, perlu ditingkatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendidikan di sekolah tersebut. Temuan penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan kebijakan manajemen SDM di sekolah dan memberikan panduan bagi pengambil keputusan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji serta sekolah-sekolah lainnya. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mendalamkan pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas manajemen SDM di sekolah tersebut.

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

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama pembangunan suatu bangsa, dan kualitas pendidikan sangat bergantung pada ketersediaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas di institusi pendidikan.(Murtafiah, 2022) Seiring dengan tuntutan zaman yang semakin kompleks, manajemen SDM di sekolah menjadi krusial dalam memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan efisien. Dalam konteks ini, penelitian tentang analisis manajemen sumber daya manusia pada pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 15 Mesuji menjadi relevan dan penting untuk dilakukan.

SMPN 15 Mesuji, sebagai salah satu lembaga pendidikan di wilayahnya, memiliki peran strategis dalam mempersiapkan generasi muda untuk menghadapi tantangan masa depan. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan. Manajemen SDM yang baik akan memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang memadai, termotivasi, dan didukung untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.(Purwanto, 2005)

Meskipun manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji telah menjadi fokus perhatian, masih terdapat beberapa isu yang perlu dipelajari lebih lanjut. Pertama, proses rekrutmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan menjadi titik awal penting dalam memastikan keberlangsungan pendidikan yang berkualitas. (Bachtiar, 2016) Namun, belum jelas sejauh mana proses ini telah memenuhi standar kualifikasi dan kebutuhan sekolah. Kedua, program pengembangan SDM di SMPN 15 Mesuji perlu dievaluasi untuk memahami sejauh mana program-program tersebut efektif dalam meningkatkan kualifikasi dan kinerja pendidik serta tenaga kependidikan. Terakhir, sistem evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan perlu dianalisis untuk mengetahui seberapa efektif sistem tersebut dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji dan sekolah-sekolah lainnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang praktik manajemen SDM yang ada, serta rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis bagi SMPN 15 Mesuji, tetapi juga memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen pendidikan.

Dalam kerangka ini, penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Data akan dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Responden penelitian akan terdiri

dari pendidik dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan di SMPN 15 Mesuji. Analisis data akan dilakukan secara sistematis untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji.

Melalui penelitian ini, diharapkan akan tercipta pemahaman yang lebih baik tentang praktik manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji, serta rekomendasi yang dapat membantu dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi literatur manajemen pendidikan dan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dalam bidang ini.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif dipilih karena lebih cocok untuk memahami konteks, proses, dan pengalaman subjek penelitian dalam kedalaman yang dibutuhkan.(Lexy J. Moleong, 2019) Data akan dikumpulkan melalui beberapa teknik, termasuk wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan yang telah disiapkan sebelumnya untuk mendapatkan pandangan dan pengalaman langsung dari pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji terkait dengan manajemen SDM. Observasi juga akan dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik-praktik manajemen SDM yang ada di sekolah tersebut. Selain itu, studi dokumentasi akan dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi terkait kebijakan, prosedur, dan dokumentasi resmi yang berkaitan dengan manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji.

Setelah data terkumpul, analisis data akan dilakukan secara sistematis. Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Analisis ini akan melibatkan proses pengkodean, kategorisasi, dan penafsiran data untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang muncul dari data.(Sugiyono, 2017) Analisis ini akan membantu dalam memahami praktik-praktik manajemen SDM yang ada di SMPN 15 Mesuji, serta tantangan dan peluang yang dihadapi oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks tersebut. Hasil analisis akan digunakan untuk menyusun temuan penelitian yang akan menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi guna meningkatkan manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji dan mungkin juga relevan untuk konteks pendidikan lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Proses Rekruitmen Dan Seleksi Pendidik Serta Tenaga Kependidikan

Proses rekruitmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji dilakukan melalui serangkaian tahapan yang terstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses ini dimulai dengan pengumuman lowongan melalui media lokal dan nasional serta situs web resmi sekolah. Calon yang memenuhi syarat diundang untuk mengirimkan lamaran melalui formulir yang disediakan oleh sekolah. Setelah itu, dilakukan seleksi administrasi yang mencakup pengecekan kelengkapan dokumen dan pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan oleh sekolah. Calon yang lolos seleksi administrasi kemudian diundang untuk mengikuti tahap uji kompetensi dan wawancara.

Proses rekruitmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji terlihat memperhatikan standar kualifikasi dan kebutuhan sekolah dalam beberapa aspek. Adanya pengumuman lowongan secara terbuka melalui media lokal dan nasional serta situs web resmi sekolah dapat menjangkau calon yang berpotensi, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan tenaga yang berkualitas. Selain itu, tahapan seleksi yang melibatkan uji kompetensi dan wawancara juga memungkinkan untuk mengidentifikasi calon yang memiliki kemampuan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas proses rekruitmen dan seleksi. Salah satunya adalah transparansi dan objektivitas dalam penilaian calon. Penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif. Selain itu, perlu juga dipertimbangkan upaya untuk meningkatkan promosi lowongan pekerjaan, termasuk penggunaan media sosial dan jejaring profesional, guna menjangkau lebih banyak calon potensial.(Dian Adelia et al., 2023) Dengan demikian, pemenuhan standar kualifikasi dan kebutuhan sekolah dalam proses rekruitmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas di sekolah tersebut.

### B. Program Pengembangan SDM

Dalam penelitian ini, berbagai program pengembangan SDM telah diterapkan di SMPN 15 Mesuji untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Program-program tersebut meliputi pelatihan dan workshop berkala, pembinaan profesional, program mentoring, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional eksternal. Pelatihan

dan workshop rutin diselenggarakan untuk membahas berbagai topik yang relevan dengan perkembangan pendidikan dan pedagogi. Selain itu, program pembinaan profesional dilakukan untuk memberikan dukungan dan bimbingan secara individual kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengatasi tantangan yang mereka hadapi. Program mentoring juga diimplementasikan untuk memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pengetahuan antara pendidik yang lebih berpengalaman dengan pendidik yang baru atau yang membutuhkan bimbingan tambahan. Selain itu, partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional eksternal seperti seminar, konferensi, dan workshop di luar sekolah juga diupayakan untuk memperluas wawasan dan keterampilan pendidik dan tenaga kependidikan.(Marwazi, 2015)

Program-program pengembangan SDM yang telah diterapkan di SMPN 15 Mesuji menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan memperkuat kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Pelatihan dan workshop berkala memberikan kesempatan bagi mereka untuk terus memperbaharui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam bidang pendidikan. Program pembinaan profesional dan mentoring juga membantu dalam memberikan dukungan personal yang dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga kependidikan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada. Selain itu, partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional eksternal memperluas jaringan dan wawasan mereka, yang dapat membawa manfaat tambahan bagi sekolah.(Bachtiar, 2016)

Namun, untuk mengevaluasi seberapa efektif program-program tersebut dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, diperlukan evaluasi yang lebih mendalam. Evaluasi dapat dilakukan melalui pengukuran indikator kinerja yang relevan sebelum dan setelah partisipasi dalam program pengembangan SDM. Selain itu, penting juga untuk melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses evaluasi untuk mendapatkan masukan langsung tentang keberhasilan dan kekurangan program-program yang telah diimplementasikan. Dengan demikian, hasil evaluasi ini dapat memberikan pandangan yang lebih jelas tentang efektivitas program pengembangan SDM di SMPN 15 Mesuji, serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan program-program tersebut di masa mendatang.

### C. Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

Evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji dilakukan melalui serangkaian proses yang terencana dan terstruktur. Proses evaluasi ini mencakup penilaian kinerja secara periodik berdasarkan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh sekolah, serta umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah, sesama pendidik, dan mungkin juga dari siswa dan orang tua. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat melibatkan analisis hasil tes atau ujian yang dilakukan siswa, pengamatan langsung terhadap proses pembelajaran di kelas, dan partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan ekstrakurikuler atau pengembangan sekolah. Hasil dari evaluasi kinerja ini kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan penghargaan, pemberian insentif, atau pembinaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji.

Proses evaluasi kinerja yang telah diterapkan di SMPN 15 Mesuji menunjukkan upaya sekolah dalam memantau dan meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara yang sistematis. Melalui evaluasi kinerja yang berkala, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pendidik serta tenaga kependidikan, sehingga dapat dilakukan tindakan korektif atau pembinaan yang sesuai. (Bachtiar, 2016) Umpan balik yang diberikan oleh berbagai pihak, termasuk kepala sekolah, sesama pendidik, siswa, dan orang tua, juga memungkinkan untuk mendapatkan perspektif yang holistik tentang kinerja individu dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah.

Namun demikian, untuk menilai sejauh mana sistem evaluasi tersebut mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut. Evaluasi ini dapat mencakup analisis terhadap perubahan-perubahan dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan seiring waktu, serta korelasi antara hasil evaluasi kinerja dengan hasil akademik siswa dan indikator kualitas pendidikan lainnya. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektivitas sistem evaluasi, seperti dukungan manajemen sekolah, partisipasi pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses evaluasi, dan budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional. Dengan demikian, hasil evaluasi ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang kontribusi sistem evaluasi kinerja terhadap peningkatan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji, serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan sistem evaluasi di masa mendatang.

## KESIMPULAN

Dalam penelitian ini, telah dilakukan analisis terhadap manajemen sumber daya manusia (SDM) pada pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji. Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji telah mengikuti tahapan yang terstruktur, namun masih memerlukan peningkatan dalam hal transparansi dan objektivitas dalam penilaian calon serta promosi lowongan pekerjaan yang lebih efektif. Selain itu, berbagai program pengembangan SDM telah diterapkan di sekolah ini, termasuk pelatihan, pembinaan profesional, program mentoring, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional eksternal. Meskipun demikian, evaluasi lebih lanjut diperlukan untuk menilai seberapa efektif program-program tersebut dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Proses evaluasi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 15 Mesuji telah dilakukan secara terencana dan terstruktur, melibatkan berbagai pihak seperti kepala sekolah, sesama pendidik, siswa, dan orang tua. Namun, untuk menilai sejauh mana sistem evaluasi tersebut mampu mendorong peningkatan kualitas pendidikan di sekolah, diperlukan evaluasi lebih lanjut yang melibatkan analisis terhadap perubahan dalam kinerja pendidik dan tenaga kependidikan seiring waktu serta korelasi antara hasil evaluasi kinerja dengan hasil akademik siswa dan indikator kualitas pendidikan lainnya.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang manajemen SDM di SMPN 15 Mesuji, serta menyediakan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam proses rekrutmen dan seleksi, program pengembangan SDM, dan sistem evaluasi kinerja. Rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 15 Mesuji dan mungkin juga di sekolah-sekolah lainnya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi teoritis bagi literatur manajemen pendidikan dengan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang praktik manajemen SDM di sekolah menengah pertama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, M. Y. (2016). Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2275>
- Dian Adelia, S., Nuzul Arijannah, Dewi Saraswati, E., & Aulia Rachman, F. (2023). Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam

- Penempatan Kerja di SMK Al-Islam Surakarta. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 207–221. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i1.443>
- Lexy J. Moleong, D. M. A. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). PT. Remaja Rosda Karya. <https://doi.org/10.1016/j.carbpol.2013.02.055>
- Marwazi, K. A. R. A. D. (2015). Rekrutmen Tenaga Pendidik dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 23–38. <https://doi.org/10.21580/nw.2015.9.1.518>
- Murtafiah, S. H. & N. H. (2022). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam*. 5, 86–102.
- Purwanto, -. (2005). Arti dan Peranan Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/JEP.V2I2.644>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono | OPAC Perpustakaan Nasional RI. Sugiyono*. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>