

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA MUSLIMIN SINDANGKERTA

Iqbal Saepul Huda*, Dicky Maryono
Universitas Teknologi Digital, Indonesia

*Corresponding author email: iqbal10120780@digitechuniversity.ac.id

Article History

Received: 17 Juni 2024

Revised: 15 Juli 2024

Published: 07 Agustus 2024

ABSTRACT

This research aims to understand the implementation of human resource management in improving the quality of education at SMA Muslimin Sindangkerta. This study employs descriptive research using a qualitative approach. Data collection methods used in this research include observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the implementation of human resource management in improving the quality of education at SMA Muslimin Sindangkerta involves several stages, including: 1) needs analysis and information gathering, 2) recruitment of teachers/staff, 3) staff induction, 4) teacher placement, 5) delegation of authority and responsibility, 6) supervision of staff performance, 7) career development, 8) termination of employment, and 9) provision of severance pay. The supporting factors are: 1) the presence of programs implemented by the school, 2) the availability of facilities and infrastructure that maximize the learning process, 3) the principal's extensive considerations, and 4) the presence of evaluation.

Keywords: Management, Human Resources, Quality of Education

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Huda, I.S., & Maryono, D (2024). ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA MUSLIMIN SINDANGKERTA. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(3), 1180–1186. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i3.2988>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi mereka. Pendidikan adalah proses yang dinamis, dan untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien, maka manajemen yang efektif diperlukan, (Badrudin, 2013).

Bab I Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal (1) menyatakan bahwa "pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara." Dalam hal ini, seperti yang dinyatakan dalam Bab XI Pasal 39(2) Undang-Undang Sisdiknas tersebut, kedua guru di sekolah dasar dan menengah dan dosen di perguruan tinggi keduanya diperlukan. Untuk memenuhi tuntutan zaman dan kemajuan sains dan teknologi, tenaga pendidik, khususnya guru, sangat membutuhkan berbagai macam pengetahuan dan keterampilan keguruan yang memadai.

Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang mengatur cara menggunakan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2014). Seberapa efektif dan efisien suatu institusi pendidikan tergantung pada manajemennya. Kejelasan dalam pelaksanaan dan pengawasan menunjukkan kualitas manajemen tersebut. Pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang baik jika fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal. Menempatkan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah adalah perubahan yang sangat penting dalam manajemen pendidikan Indonesia. Manajemen

sebelumnya bersifat sentralistik, dan sekarang dirubah menjadi desentralisasi. Standar pelayanan minimal digunakan untuk mengelola tingkat satuan pendidikan di pendidikan usia dini, dasar, dan menengah.

Oleh karena itu, sumber daya manusia sebagai komponen pendidikan yang dianggap penting untuk keberhasilan pendidikan, harus dibangun dan dikembangkan secara konsisten sehingga sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat melakukan tugasnya secara profesional (Andi Rasyid Pananrangi, 2017).

Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta sistem kompensasi dan evaluasi sumber daya manusia yang tidak sesuai dapat dilihat dari kurangnya perhatian manajer pendidikan terhadap elemen pengelolaan sumber daya manusia. Akibatnya, pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki (Anwar & Muhammadun, 2020).

Selain itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan sumber daya manusia termasuk kurangnya kemampuan dan keahlian para pelaksana pendidikan, baik tenaga pendidik maupun non-pendidik, tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya pelaksana pendidikan yang terlibat dalam orientasi dan memperoleh pendidikan yang konperhensif, dan kurangnya pelaksana pendidikan yang terlatih sesuai dengan kecepatan pembaharuan pendidikan.

Dalam hal masalah mutu pendidikan yang rendah di negara ini secara keseluruhan dibandingkan dengan negara lain (Azis, 2015), ternyata ini terjadi di semua jenjang pendidikan, mulai dari

pendidikan dasar hingga menengah, dan dikelola oleh Depdiknas dan Departemen Agama. Yang lebih memprihatinkan lagi, masalah yang muncul di masyarakat adalah bahwa kualitas pendidikan yang dikelola oleh Departemen Agama jauh di bawah kualitas guru.

SMA Muslimin Sindangkerta merupakan lembaga sekolah swasta yang didirikan oleh yayasan Mukhtarul Arifin dengan visi sekolah *“Menuju peserta didik yang berbudaya sunda dan kompetitif dengan dilandasi iman dan takwa.”* dan mempunyai misi yaitu, *“1). Melaksanakan kurikulum nasional dan kurikulum yang berbasis pada budaya dan seni sunda; 2). Berusaha meningkatkan prestasi akademik lulusan; 3). Menanamkan rasa cinta terhadap budaya dan seni sunda serta mengasah keterampilan budaya dan seni sunda; 4). Meningkatkan prestasi ekstrakurikuler; dan 5). Berusaha membentuk perilaku yang mulia dilandasi keimanan dan ketakwaan terhadap tuhan yang maha esa.”*

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengawasan, dan penilaian kinerja guru dan staf administrasi. Tanpa manajemen sumber daya manusia yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai standar pendidikan yang diharapkan. Dalam konteks SMA Muslimin Sindangkerta, analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dapat memberikan wawasan yang berharga dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan melakukan analisis ini, sekolah dapat mengidentifikasi aspek-aspek yang perlu ditingkatkan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan program pelatihan, peningkatan

pengawasan, dan evaluasi kinerja yang lebih efektif.s

Selain itu, dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, SMA Muslimin Sindangkerta dapat mencapai tujuan mereka untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas tinggi dan mempersiapkan siswa untuk masa depan yang sukses. Manajemen sumber daya manusia yang efektif juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dan staf administrasi, sehingga mereka dapat memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi kepada siswa.

Salah satu fenomena yang menarik di SMA Muslimin Sindangkerta dalam aspek manajemen sumber daya yaitu terdapat permasalahan dalam bagaimana menerapkan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta dalam aspek penerapan sumber daya manusia, bagaimana mutu sekolah, dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta.

Dengan latar belakang masalah di atas, penulis ingin melakukan penelitian tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah SMA Muslimin Sindangkerta. Kemampuan guru dan tenaga kependidikan untuk memenuhi rencana pendidikan dan menghasilkan lulusan atau alumni yang memenuhi standar kompetensi nasional adalah kriteria keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Untuk mengetahui apakah penerapan manajemen sumber daya manusia berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sekolah di SMA Muslimin Sindangkerta. Selain itu, dapat dilihat apakah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan

mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan metode untuk menggambarkan hasil penelitian (Ramdhan, 2021). Penelitian kualitatif, di sisi lain, adalah deskriptif dan biasanya menggunakan analisis induktif (Rukin, 2019). Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memperoleh informasi mengenai analisis penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sistem Penerapan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta

SMA Muslimin Sindangkerta merupakan sekolah yang bercabang/menginduk maka sekolah ditentukan dan diatur oleh pihak sekolah induk dan pihak pengelola. Pihak sekolah induk dan pengelola bekerjasama dalam berbagai hal misalnya dari kurikulum, proses pembelajaran dan lain sebagainya guna untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang ada di sekolah SMA Muslimin Sindangkerta.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pengelola lembaga pendidikan harus mempertimbangkan beberapa hal. Penerapan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Analisis kebutuhan dan data penting dalam proses

menerapkan manajemen sumber daya manusia.

Setelah kegiatan rekrutmen selesai maka sekolah akan memulai induksi pegawai baru atau dikenal sebagai orientasi atau pengenalan tempat kerja, untuk pegawai baru. Pengenalan ini dilakukan dengan mulai memperkenalkan lingkungan sekolah, pengenalan visi dan misi sekolah, dan tanggungjawab pegawai.

Setelah kegiatan pengenalan selesai maka tahap selanjutnya yang dilakukan oleh sekolah yaitu penempatan guru. Penempatan guru ini merupakan tahapan selanjutnya setelah melakukan pengenalan dan sesuai dengan perintah kepala sekolah. Setelah penempatan pegawai selesai, maka tahapan selanjutnya ialah pemberian wewenang dan tanggungjawab pada guru yang dilakukan oleh kepala sekolah guna untuk mengelola sumber daya manusia dan untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Selain memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada guru dan staf, SMA Muslimin Sindangkerta juga mengelola bagaimana kinerja guru guna untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik dalam proses mengajar yang menjadi tolak ukur keberhasilan hal tersebut. Disamping itu, tugas kepala sekolah juga harus bekerjasama dan berhubungan erat dengan semua guru dan staf di sekolah untuk membangkitkan semangat para guru dan staf yang ada di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah melakukan pembinaan guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi guru agar profesional dalam melakukan tugas yang menjadi suatu tanggungjawab terhadap guru yang bersangkutan.

Sebagai pemangku kebijakan, kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan. Misalnya, evaluasi bersama akan dilakukan untuk

mengevaluasi program yang tidak berjalan dengan baik. Selain itu, pendidik dan tenaga pendidik yang tidak melakukan tugas dengan baik akan diawasi dan dievaluasi untuk menentukan apakah mereka akan dipertahankan atau malah diputuskan dari pekerjaan mereka. Langkah selanjutnya adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Pesangon adalah uang yang diberikan kepada guru sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih sekolah kepada mereka selama mereka bergabung dengan satuan organisasi. Selain pemutusan hubungan kerja pegawai, pemberian pesangon kepada guru juga perlu diperhatikan. Pesangon diberikan kepada pegawai yang berhenti atau diberhentikan secara terhormat, dengan mengacu pada AD/ART Yayasan, pesangon ini diberikan untuk memberikan bekal kepada pegawai yang berhenti bekerja sebelum mendapatkan pekerjaan baru.

2. Faktor Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta

Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang diharapkan dan memuaskan pelanggan atau pengguna dari barang atau jasa tersebut. Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia terdapat faktor-faktor yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan termasuk program yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan.

Di SMA Muslimin Sindangkerta, faktor pendukung terhadap kualitas pendidikan dapat dilihat dari program-program yang ditawarkan oleh sekolah. Semakin banyak program yang ditawarkan, semakin besar dampaknya terhadap

peningkatan kualitas sekolah. Program-program ini selaras dengan visi dan misi sekolah, sehingga ada hubungan antara lembaga dan kualitas pendidikan.

Selain itu, aset yang terpenting dalam suatu pendidikan ialah sarana dan prasarana. Hal ini dikarenakan alat penunjang dalam proses keberhasilan suatu pendidikan ialah sarana dan prasarana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana SMA Muslimin Sindangkerta sudah memadai secara fisik, termasuk ruang kelas representatif, ruang guru, ruang administrasi, dan ruang kantor. Secara khusus, sarana dan prasarana yang berkaitan dengan kejuruan seperti lab IPA sekitar 80% sudah memadai.

Dari penjelesan diatas bahwa sarana dan prasarana merupakan instrumen yang penting dalam suatu pendidikan untuk meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan merupakan salah satu daya tarik bagi calon peserta didik baru yang akan sekolah di suatu lembaga terutama di SMA Muslimin Sindangkerta.

Kurikulum juga merupakan bagian penting dari pendidikan di sekolah. Dengan kata lain, kurikulum merupakan bagian penting dari pendidikan dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pengajaran. Hal ini dikarenakan kurikulum menentukan proses belajar mengajar dan hasil belajar. Setiap sekolah harus mempersiapkan dan merencanakan kurikulumnya dengan baik.

Dalam evaluasi kinerja dan program yang diterapkan di lembaga pendidikan, pimpinan seharusnya melakukannya, tetapi terkadang diabaikan. Hal ini sering terjadi di lembaga pendidikan swasta, menyebabkan MSDM tidak berkembang atau stagnan.

Menurut penjelasan sebelumnya, evaluasi adalah salah satu dari tiga komponen yang tidak dapat dipisahkan. Komponen tersebut yaitu, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi adalah bagian dari ini. Agar sistem pendidikan lembaga berjalan dengan baik, ketiganya harus berkesinambungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta dapat meliputi beberapa tahapan diantaranya yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan dan informasi
- 2) Rekrutmen guru/pegawai
- 3) Induksi pegawai baru yang bertujuan untuk pengenalan lingkungan kerja baru
- 4) Penempatan guru
- 5) Pemberian wewenang dan tanggungjawab kepada guru dan staf agar melakukan tugasnya semaksimal mungkin
- 6) Pelaksanaan supervisi terhadap kinerja pegawai
- 7) Pembinaan karir
- 8) Pemutus hubungan kerja
- 9) Pemberian pesangon.

Faktor yang mendukung penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Muslimin Sindangkerta yaitu:

- 1) Adanya program-program yang dijalankan oleh sekolah tersebut dapat membawa dampak positif untuk meningkatkan mutu pendidikan
- 2) Adanya sarana dan prasarana yang membantu dalam proses pembelajaran

- 3) Kepala sekolah memiliki banyak pertimbangan baik tentang bagaimana kurikulum dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil yang memuaskan
- 4) Evaluasi yang dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan implementasi program-program yang telah dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S., & Muhammadun, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDIT Ibnu Khaldun Sedong. *Syntax Literate*, 5(9), 929-940.
- Arbangi. (2018). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Depok: Prenadamedia Group.
- Arcaro, J. S. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan*. Jakarta: Penerbit Riene Cipta.
- Arifin, B. d. (2014). *Manajemen Sarana & Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Badrudin. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Barthos, B. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Depdiknas. (2001). *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Dirdikmenum.
- Gaol, L., & Chr, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Hamriani. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alaudin University Press.
- Hasanah, A. (2022). Urgensi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu

- Pendidikan di SMK Bina Nusantara Kebumen: AMIK PGRI Kebumen. *Jurnal Mabiseka (Manajemen, Bisnis, Ekonomi dan Akuntansi)*, 1(1), 1-16.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helaluddin, H. W. (2019). *Analisis Data Kualitatif: Sebuah Tinjauan Teori & Praktik*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.
- Herujito, Y. M. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia.
- Idris, Z. d. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Maulida, M. (2020). Teknik pengumpulan data dalam metodologi penelitian. *Darussalam*, 21(2).
- Nasrullah, A., & Solichin, M. M. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Al-Faqih Sumber Nyamplong Kowel Pamekasan. *re-JIEM*(N 2654-7295), 25-26.
- Padri, A. R. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA Negeri Cirebon. *Equivalent*, 3(1), 1-8.
- Rukin. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia.