
PERAN MANAJEMEN SDM DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU PENDIDIK (STUDI KASUS DI SMK NEGERI 2 DEPOK SLEMAN)

Ambar Budi Santosa
Sekolah Menengah Kejuruan 2 Depok Sleman
Ambar.bs80@gmail.com

ABSTRAK

Kegiatan penelitian ini mengkaji tentang peran manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Pendekatan penelitian ini secara kualitatif jenis studi kasus. Lokasi penelitian berada di SMK Negeri 1 Depok, Kabupaten Sleman Propinsi Yogyakarta. Objek penelitian yaitu peran Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai kualitas tenaga kerja di SMK Negeri 2 Depok Sleman. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode observasi, wawancara atau kualitatif diskriptif. Penelitian observasi wawancara ini dilakukan oleh peneliti (mahasiswa prodi Magister Manajemen Pendidikan) dengan melibatkan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan di SMK Negeri 2 Depok Sleman. Kegiatan ini bertujuan untuk mengamati kualitas tenaga kerja melalui peran manajemen SDM yang dilakukan oleh SMK Negeri 2 Depok Sleman. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber Daya Manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang Sumber Daya Manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Kata kunci : Manajemen SDM, Mutu, Pendidik

Pendahuluan

ISBN: 978-602-53231-6-4

*Prodi Magister Manajemen Pendidikan
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*

819

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dalam organisasi terdiri atas semua orang yang beraktivitas dalam organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. (Jahari dalam Fitriyah Ekawati 2018: 119). Manajemen Sumber Daya Manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah Sumber Daya Manusia. Kuantitas Sumber Daya Manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu Sumber Daya Manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu syarat utama.

Dijelaskan oleh Ita Nurmalasari (2020: 34-35), Sumber Daya Manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Dalam lembaga pendidikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa Manajemen Sumber Daya Manusia, suatu organisasi pada umumnya akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pula dalam lembaga pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tentu sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah Sumber Daya Manusia yang bermutu pula.

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *Human Resource* (Wibowo, 2018: 16). Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan (Munawar, 2019: 48). Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: 1) Pendidik (*Educator*),

2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (*Leader*), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial atau pengelolaan adalah sebagai seorang manajer di sekolah. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah memiliki peran, antara lain: 1) menyusun program, 2) menyusun personal dalam organisasi sekolah, 3) menggerakkan staf, guru, dan karyawan, dan 4) mengoptimalkan sumber daya sekolah. Menurut Murniati A.R. (2018: 64), bahwa peran utama dalam menjalankan pola manajemen sekolah terletak pada kepala sekolah dan seluruh komunitas sekolah, baik secara bersama-sama maupun individu. Kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan roda organisasi sekolah.

Dalam penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Depok Sleman memerlukan Sumber Daya Manusia yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang diinginkan sekolah. Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sekolah memerlukan kualitas guru yang sesuai dengan kompetensi yang diinginkan sekolah tersebut. Sekolah juga melakukan pembinaan khusus untuk tenaga pendidik, adanya pengelolaan pembinaan guru agar semua guru dapat meningkatkan kompetensinya, supaya sejalan dengan visi dan misi sekolah yang ada dan dapat terarahkan. Disamping itu kualifikasi tingkat pendidikan sebagian besar guru minimal berijazah S1 sesuai bidang studi dan ada beberapa guru yang telah berijazah S2 dan ada yang sedang menempuh Magister. Disisi lain dalam proses Manajemen Sumber Daya Manusia sekolah memiliki hambatan dalam mengatasi guru yang kurang produktif dalam menjalankan tugasnya mengajar di sekolah. Salah satu fenomena yang menarik dari aspek Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu terdapat permasalahan dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplinan.

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1) Mengetahui mutu pendidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman. 2) Mengetahui hambatan untuk manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan upaya yang dilakukan SMK Negeri 2 Depok Sleman. 3) Mengetahui solusi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di SMK Negeri 2 Depok Sleman.

Mengenai rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana mutu pendidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman?
- 2) Bagaimana hambatan untuk manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan apa saja upaya yang dilakukan SMK Negeri 2 Depok Sleman?
- 3) Bagaimana solusi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di SMK Negeri 2 Depok Sleman?.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Arifin (2018: 140), penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif dilapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis data yang dikumpulkan terutama data kualitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Peneliti bermaksud untuk mendalami informasi tentang permasalahan atau kendala mengenai: 1) Mutu pendidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman. 2) Hambatan untuk manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan upaya yang dilakukan SMK Negeri 2 Depok Sleman. 3) Solusi dari Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan yang diterapkan di SMK Negeri 2 Depok Sleman.

Tempat dan Waktu Penelitian
Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Depok Kabupaten Sleman Propinsi Yogyakarta. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 22 Juli 2021 – 10 Agustus 2021. Setting penelitian ini dilakukan pada saat pelaksanaan kegiatan observasi dan wawancara langsung dengan melibatkan Kepala Sekolah dan WaKasek Bidang kesiswaan.

Target/Sasaran

Target dalam kegiatan penelitian ini adalah mengetahui peran manajemen SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman untuk meningkatkan mutu pendidik. Aspek penilaian meliputi: mutu pendidikan, hambatan manajemen SDM dan upaya dari pihak sekolah, serta solusi melalui peran manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian merupakan seseorang yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan peneliti secara lengkap dan valid mengenai masalah yang sedang diteliti. Sehingga peneliti mendapatkan data yang diakui kebenarannya. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan SMK Negeri 2 Depok Sleman.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian survei/ terjun langsung ke lokasi penelitian, dalam hal mencari data terkait peran manajemen SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman untuk meningkatkan mutu pendidik. Survei langsung dengan melakukan kegiatan mengobservasi, melakukan wawancara, dan mencari dokumen-dokumen terkait

sebagai pendukung. Sugiyono (2019: 308) mengemukakan pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan peneliti untuk mencari/ mengumpulkan data di lokasi penelitian. Instrumen pengambilan data dalam penelitian ini, meliputi observasi dan wawancara.

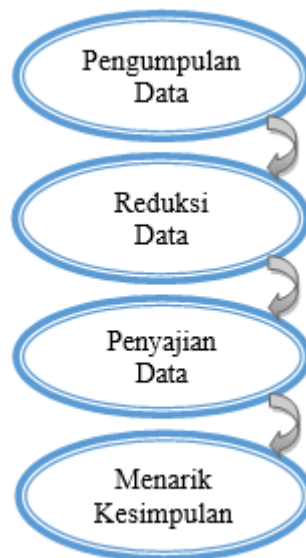
Observasi merupakan upaya mendapatkan data penelitian yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan. Dalam penelitian tersebut juga tidak diabaikan kemungkinan penggunaan sumber-sumber non-manusia seperti catatan-catatan yang tersedia. Observasi bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

Wawancara (*interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian yang dilaksanakan secara lisan dalam pertemuan tatap muka (Sukmadinata, 2018: 216). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur. Maksudnya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam wawancara telah dipersiapkan secara sistematis dengan pertanyaan yang jelas dan tidak bersifat atau terkesan mengintrogasi.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019: 335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil observasi pencermatan dan pengamatan (observasi) data dokumen yang terkait serta hasil wawancara. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif. Langkah dalam kegiatan analisis data seperti pada gambar berikut ini:



Gambar Bagan Langkah Kegiatan Analisis Data

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam perencanaan sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Depok Sleman tidak menetapkan beberapa kebutuhan tetapi melihat skala yang dibutuhkan. Dilihat juga kebutuhan maksimal guru yang sudah tersertifikasi. Pengorganisasian ditetapkan keikutsertaan dalam mengurus organisasi. Pengarahan yaitu *job description* yang sudah ditentukan untuk rekrutmen dilaksanakan. Pengendalian dengan adanya proses penentuan dalam bagian *Quality Assurance* (QA) yang harus dicapai dengan melalui standar kualitas jaminan guru. Pengadaan dalam proses pengandaannya melakukan dengan cara perencanaan kebutuhan tenaga pendidik.

Proses pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Depok Sleman melalui pelatihan-pelatihan baik metodeologi maupun program. Kompensasi yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengintegrasian yang dilakukan dengan kerjasama yang memberikan kepuasan dalam kepentingan sekolah sudah di tentukan oleh aturan-aturan yang telah diterapkan oleh sekolah dan melibatkan komite.

Pemeliharaan di SMK Negeri 2 Depok Sleman dalam proses pemeliharaan bagian Sumber Daya Manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Kedisiplinan yang dilakukan di SMK Negeri 2 Depok Sleman mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Mutu pendidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman memiliki 3 standar mutu yaitu standar pelayanan, standar nasional pendidikan, *Quality Assurance* (QA). Pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi; standar

isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Dalam hambatan yang dihadapi di SMK Negeri 2 Depok Sleman yaitu dalam melaksanakan mainset sumber daya manusia bagaimana tentang mutu pendidikan dan bagaimana tenaga pendidik melayani orang lain. Yang jadi kendalanya di SMK Negeri 2 Depok Sleman dalam support sistem nya yang terus diperbaiki dan dibenahi.

Dalam upaya peningkatannya di SMK Negeri 2 Depok Sleman yaitu memperbaiki program sumber daya manusia yang dikit demi sedikit diperbaiki agar dalam peningkatan mutu pendidikan pelayanan di SMK Negeri 2 Depok Sleman dengan baik. Masih belum semaksimal mungkin dan belum sampai titik akhir yang diinginkan.

Solusi dalam upaya peningkatan sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Depok Sleman yaitu pendidikan tetap menjadi jalan utama dalam peningkatan sumber daya manusia, meskipun di SMK Negeri 2 Depok Sleman belum sepenuhnya real 100% tetapi tetap membangun generasi masa depan yang harus dipersiapkan sejak sekarang.

Kesimpulan dan Saran

Suatu sekolah sebagai sebagai sebuah organisasi memiliki tujuan tertentu, seperti yang telah dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan sekolah. Guna mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan dari seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia (personalia). Salah satu peran seorang kepala sekolah adalah sebagai manajer di sekolah, yang memiliki peran sangat strategis dalam menentukan mekanisme manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga administrasi.

Kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada dengan baik. Hal ini sangat penting dilakukan oleh kepala sekolah karena guru dan tenaga administrasi merupakan ujung tombak keterlaksanaan semua program atau kegiatan sekolah. Seorang guru akan menentukan efektivitas pembelajaran sehingga akan mampu menyiapkan peserta didik agar menguasai kompetensi yang diharapkan dan menghasilkan lulusan yang bermutu, sedangkan tenaga administrasi menentukan keterlaksanaan tata usaha di sekolah guna mendukung keberhasilan pembelajaran.

Manajemen sumber daya manusia yang baik perlu dilakukan oleh kepala sekolah melalui kegiatan yang ada dalam fungsi-fungsi manajemen, yaitu dengan melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap semua tugas yang telah diberikan kepada seluruh warga sekolah, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan akan mampu mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Daftar Pustaka

- Arifin, Z. (2018). *Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Basuki Jaka Purnama. (2016). *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2, Oktober 2016.
- Fitriyah Ekawati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP IT*. Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3, No. 2, Desember 2018 M/1440 H.
- Ita Nurmalasari. (2020). *Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik*. MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management, Vol. 2 No. 1 (2020), p. 33-44. Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo, Indonesia.
- Munawar, M. (2019). *Supervisi Akademik: Mengurai Problematika Profesionalisme Guru Di Sekolah*. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 3(1), 135–155.
- Murniati AR., (2008). *Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka Media Perinti.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods) Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata. (2018). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production.
- Wibowo, A. (2018). *Study Komparasi Penyelenggaraan Pendidikan SMK (Studi Kasus SMK Di Pondok Pesantren Lirboyo Al-Mahrusiyah Dan Di SMK PGRI 2*. At-Tarbiyat:Jurnal Pendidikan Islam, 1(1), 1–15.