



Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kegiatan di Sekolah

Sanasintani*¹, Iwan Henri Kusnadi², Blandina Hendrawardani³, Bambang Ismaya⁴

¹Institut Agama Kristen Negeri Palangka Raya, ²Universitas Subang, ³Politeknik Piksi Ganesha,

⁴Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

E-mail: sanasintani02@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-08-12 Revised: 2023-09-15 Published: 2023-10-01	The research was conducted with the aim of knowing the level of human resource capabilities in schools. Human Resource Management is one of the important factors in the progress of an organization. The success rate of national education determines the quality of the country. The higher the level of education of a country, the better its society. This research uses a qualitative study with data collection techniques used in this research are observation, interviews, and document studies processed with triangulation techniques. Primary and secondary data are data sources taken by researchers directly through school observations and interviews with teachers and principals. The results showed that there are factors in making selections so as to finally get personnel who are competent in their fields. There are two factors, namely internal factors and external factors. In internal factors, the school can cooperate with the department or the local Education Office as a distributor of educational personnel. Meanwhile, with external factors, namely conducting written tests and oral tests on prospective education personnel. In developing human resource management, the main factor besides written and oral tests is the ability to access information technology and the internet so that schools can have education personnel who are not left behind by the times.
Keywords: <i>Management;</i> <i>Human Resources;</i> <i>Education.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-08-12 Direvisi: 2023-09-15 Dipublikasi: 2023-10-01	Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan sumber daya manusia di sekolah. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam kemajuan suatu organisasi. Tingkat keberhasilan pendidikan nasional menentukan kualitas negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara, semakin baik masyarakatnya. Penelitian ini menggunakan studi kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen yang diolah dengan teknik triangulasi. Data primer dan sekunder adalah sumber data yang diambil oleh peneliti secara langsung melalui observasi sekolah dan wawancara dengan guru dan kepala sekolah. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor dalam melakukan seleksi sehingga akhirnya mendapatkan tenaga yang kompeten di bidangnya. Terdapat dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal. Dalam faktor internal, pihak sekolah dapat bekerja sama dengan departemen atau Dinas Pendidikan setempat sebagai penyalur tenaga kependidikan. Sedangkan dengan faktor eksternal nya yakni melakukan tes tulis dan tes lisan pada calon tenaga kependidikan. Dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia, yang menjadi faktor utama selain tes tulis dan tes lisan ialah kemampuan mengakses teknologi informasi dan internet sehingga sekolah dapat memiliki tenaga kependidikan yang tidak tertinggal seiring perkembangan zaman.
Kata kunci: <i>Manajemen;</i> <i>Sumber Daya Manusia;</i> <i>Pendidikan.</i>	

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sistem dan metode untuk meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan mereka. Selama sejarah manusia, hampir tidak ada satu pun kelompok yang tidak menggunakan pendidikan sebagai alat untuk membudayakan dan meningkatkan kualitas hidup mereka, bahkan dalam komunitas yang terbelakang atau primitif. Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dan efisien

untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan, budaya dan lain sebagainya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan merupakan salah satu pranata yang terlibat langsung dengan masa depan umat manusia (Abudinata, 2003). Setiap jenis dan jenjang pendidikan di Indonesia mengalami keanekaragaman kualitas, baik dalam proses maupun hasil. Hal ini dapat dilihat dari hasil siswa yang lulus: mereka masih menghadapi tantangan dalam kompetisi ilmiah,

tidak memiliki kemampuan teknis yang cukup, dan kurangnya etika lulusan sekolah. Masalah utama yang sering dialami oleh banyak institusi adalah peran yang dimainkan oleh manajemen (Sallis, 2012). Hal tersebut dikarenakan penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya (Mulyasa, 2011).

Pendidikan adalah indikator terpenting dari kemajuan suatu negara. Dalam penelitian dari sebelumnya dari Tobari (2018) Pendidikan merupakan usaha sadar untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing (Tobari et al, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Asvio et al., (2019) dan Kristiawan et al., (2017) bahwa kualitas sumber daya manusia lebih penting daripada kekayaan sumber daya alam, karena kekayaan sumber daya alam tidak dapat menjamin kesejahteraan dan keberhasilan suatu bangsa (Asvio et al, 2019; Kristiawan dkk, 2017). Disamping itu, Rahmadoni (2018) menambahkan bahwa jika manusia dalam suatu negara tersebut memiliki kualitas yang baik, maka dapat meningkatkan kualitas negara (Rahmadoni, 2018). Tingkat keberhasilan pendidikan nasional menentukan kualitas negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara, semakin baik masyarakatnya. Namun, keadaan sebenarnya dari sistem pendidikan. Indonesia belum mencapai hasil yang diharapkan. Pendidikan nasional tidak dapat menghasilkan SDM yang unggul dari segi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi nasional. Dalam kenyataannya, pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang signifikan, bahkan dibandingkan dengan negara tetangga.

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, 2004). Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan. Dalam penelitiannya, Ajeng (2018) yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang pelaksanaannya mencakup berbagai

persoalan pada ruang lingkup pegawai, manager, buruh serta tenaga kerja lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Ajeng, 2018).

Berdasarkan penelitian dari Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa Sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia pendidikan memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia pendidikan. Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003). Dengan hal ini Manajemen sumber daya manusia memiliki nilai yang sangat strategis. Kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian, dan pengembangan karir yang didasarkan pada kompetensi adalah bagian dari tugas yang dilakukan.

Sumber daya manusia, seperti tenaga kependidikan dan pendidik, adalah bagian aktif, sedangkan bagian lain adalah bagian pasif yang dapat diubah oleh kreativitas manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat memaksimalkan potensi setiap orang agar dapat mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering menghadapi masalah administrasi dan manajemen manajer di berbagai posisi dan tingkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sujanto (2007) juga Zulaiha dkk (2020) bahwa dalam mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan dalam suatu lembaga. Karenanya, pembinaan dan pengembangan pegawai adalah bagian penting dari pengelolaan personil untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan Mulyasa (2011) yang menyatakan bahwa fungsi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja karyawan (Mulyasa, 2011). Untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut

harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga, seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel (Rachmawati, 2004). Tampaknya lembaga pendidikan memerlukan lebih dari sekadar melakukan berbagai tindakan dan aktivitas manajerial untuk menyelesaikan masalah ini dan masalah peranan dan aktivitas manajemen.

Setiap guru ingin semua siswanya mendapatkan hasil belajar yang baik dan memuaskan selama proses pembelajaran mereka. Seringkali, harapan tersebut kandas tidak terwujud, dan seringkali mengalami kesulitan dalam belajar. Dibandingkan dengan anggota staf lainnya di institusi, guru memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi langsung dengan siswa mereka. Oleh karena itu, sangat diharapkan bahwa peran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah. Dalam penelitiannya, Purnama menjelaskan bahwa Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan mengelola setiap orang dalam organisasi sehingga mereka semua dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ini juga berlaku untuk sekolah, karena mereka adalah organisasi dengan tujuan tertentu. Ini tercermin dalam visi, misi, dan tujuan sekolah (Purnama, 2016). Dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah tetap harus dilakukan melalui proses yang ada di fungsi-fungsi manajemen secara umum, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Sekolah memiliki banyak sumber daya yang kompleks. Menurut Ruswandi Hermawan (dalam Purnama) Sumber daya pendidikan di sekolah, menurut Ruswandi Hermawan, dapat diklasifikasikan menjadi empat kategori: 1) Sumber Daya Bukan Manusia (SDM) yang mencakup program sekolah, kurikulum, dan elemen lainnya; 2) Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, siswa, orang tua siswa, dan komunitas yang peduli dengan sekolah; dan 3) Sumber Daya Fisik (SDF) yang mencakup bangunan, ruangan, peralatan, alat, dan perlengkapan yang diperlukan untuk Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola secara efektif dan efisien setiap sumber daya yang dimiliki sekolah. 4) Sumber Daya Keuangan (SDK) mencakup semua dana pengelolaan sekolah yang diberikan oleh pemerintah dan masyarakat. Kepala sekolah harus mampu mengelola setiap sumber daya

dengan bijak (Purnama, 2016). Setiap guru ingin semua siswanya mendapatkan hasil belajar yang baik dan memuaskan selama proses pembelajaran mereka. Seringkali, harapan tersebut kandas tidak terwujud, dan seringkali mengalami kesulitan dalam belajar. Dibandingkan dengan anggota staf lainnya di institusi, guru memiliki kesempatan yang lebih besar untuk berinteraksi langsung dengan siswa mereka. Oleh karena itu, sangat diharapkan bahwa peran dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan bimbingan dan konseling di sekolah.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumen yang diolah dengan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan teknik yang peneliti pakai untuk menguji keabsahan data yang dihasilkan dari lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk dapat memahami rangkaian, bentuk dan keadaan yang dapat diamati serta dinilai secara ilmiah melalui disiplin ilmu tertentu, subjek penelitian dapat berupa persepsi, perilaku, motivasi, tindakan dan lainnya yang dilakukan secara menyeluruh dan berkaitan antara setiap bagian yang membentuknya, dalam bentuk kata-kata dan bahasa atau secara deskripsi, dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah, pada suatu konteks khusus yang alamiah pula. Data primer dan sekunder adalah sumber data yang diambil oleh peneliti secara langsung melalui observasi sekolah dan wawancara dengan guru dan kepala sekolah. Analisis data dimulai dengan memeriksa keabsahan data dengan metode triangulasi dengan memanfaatkan sesuatu yang lain untuk memeriksa keabsahan data tersebut. Setelah itu, data diolah dan disajikan melalui analisis deskriptif, dan setelah itu dibuat kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peran Sekolah dalam melakukan perkembangan sumber daya manusia

Setelah mempertimbangkan dan mempelajari temuan dari wawancara dan observasi mendalam sebelumnya dengan subjek, disertai dengan penelitian dokumentasi, telah diberikan gambaran umum tentang hasil dan temuan penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian

kinerja. Hasilnya menunjukkan bahwa penulis ingin mengevaluasi hasil penelitian tentang implementasi manajemen SDM sekolah di Karawang. Mereka melakukannya dengan memeriksa data dan temuan lapangan sebelumnya dan membandingkannya dengan konsep dan teori manajemen SDM saat ini. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Dalam mensistemisasi sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam pengelolaan organisasi, yang berarti sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Untuk menghasilkan organisasi yang efektif dan efisien, pengelolaan tersebut harus dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi unik di dalam organisasi, karena mereka berbeda dari sumber daya lainnya. Dari data yang telah terkumpul menghasilkan bahwa sumber daya manusia bertahan karena kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk menetapkan strategi dan mendapatkan, mengorganisir, dan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Sumber daya manusia merupakan sebuah sumber daya yang mempunyai posisi yang berbeda dengan sumber daya yang ada pada organisasi, hal ini mengandung arti bahwa sumber daya manusia merupakan sumber yang spesial di organisasi.

Untuk perencanaan sumber daya manusia, berdasarkan temuan penelitian dari wawancara dengan subjek, peneliti menemukan bahwa: 1) Analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja dapat digunakan untuk merencanakan sumber daya manusia di sekolah-sekolah yang ada di Karawang. Ini dapat dicapai melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala dan dilaksanakan setahun sekali; 2) Membuat rencana untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dan persyaratan calon pelamar yang akan direkrut; 3) Melakukan analisis sumber internal sebelum memulai dan menetapkan strategi penarikan tenaga; 4) Melaksanakan program perencanaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan perekrutan karyawan honorer yang dilakukan oleh manajemen sekolah. Dikutip dari Efendi (2005) menggambarkan perencanaan sebagai "proses penentuan kebutuhan sumber daya

manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah" dalam konteks manajemen sumber daya manusia sekolah (Efendi, 2005).

Dalam proses menentukan jenis tenaga kerja yang diperlukan, pengelola sekolah berperan. Setelah melakukan analisis tentang berbagai faktor yang dapat menyebabkan perubahan kebutuhan sumber daya manusia, institusi pendidikan dapat membuat perencanaan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Perencanaan ini juga akan mempertimbangkan standar apa yang diperlukan oleh calon pelamar untuk mendaftarkan kandidat yang akan dipekerjakan. Pada penentuan jenis atau kriteria yang akan direkrut, sekolah dapat menentukannya secara bersama-sama dengan melibatkan para pengelola sekolah untuk dapat memberikan masukan dalam menentukan kebutuhan tenaga tersebut.

B. Proses mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah

Pada kepegawaian, tahapan rekrutmen dan seleksi dilakukan setelah dilakukan perencanaan kepegawaian. Rekrutmen adalah pencarian karyawan di pasar tenaga kerja. Organisasi dapat mencari karyawan dengan berbagai cara seperti melalui media, alumni, agen tenaga kerja, dll. Rekrutmen harus mendapat perhatian karena mempengaruhi seleksi dan kinerja karyawan dan kemudian pada organisasi (Aziz et al, 2017). Proses perencanaan sumber daya manusia kepada sekolah yang ada di Indonesia merupakan asset organisasi yang tidak tergantikan sehingga kualitas Sumber Daya Manusia yang seperti apa dan berapa jumlah yang dibutuhkan ada suatu organisasi harus merekrut dan mempekerjakannya. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi SDM yang sangat penting karena merupakan awal dari kegiatan organisasi sekolah untuk menarik karyawan yang tepat untuk lowongan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Utami (2020) bahwa Rekrutmen merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena merupakan awal dari upaya organisasi sekolah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi posisi kosong (Utami et al., 2020). Dalam perekrutannya, setiap sekolah yang ada di Karawang terdapat seleksi yang mana dalam seleksi

tersebut ada dua cara, yakni dengan cara perekrutan tenaga tetap melalui kerja sama antara dinas pendidikan terkait. Yang kedua, setiap sekolah melakukan seleksi melalui rekrutment tenaga guru atau karyawan yang honorer, yang mana pada cara tersebut dapat di laksanakan secara sepenuhnya oleh sekolah tersebut.

Manajamen SDM juga harus dilakukan sebaik mungkin dalam lembaga pendidikan, seperti sekolah. Selain itu, mereka yang bekerja di bidang pendidikan harus memiliki kompetensi yang sangat tinggi dalam bidang mereka. Proses manajemen sumber daya manusia lainnya melakukan beberapa hal yang sama, seperti berikut: 1) Nama jabatan, lokasi dan gaji atau upah rata-rata, 2) Hubungan kerja dan jabatan di lembaga Pendidikan, 3) Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab, 4) Peralatan yang digunakan, 5) Kondisi lingkungan kerja, 6) Fisik, mental, pengetahuan dan hal-hal lain yang sangat dibutuhkan.

Pada penelitian kali ini, berdasarkan hasil penelitian terdapat dalam upaya rekrutmen mandiri yang dilakukan oleh manajemen sekolah untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru dan staf ini memiliki beberapa keuntungan, tetapi juga berarti bahwa sekolah akan mengalami beban yang lebih besar, terutama berkaitan dengan tanggung jawab untuk menjaga kesejahteraan guru dan staf. Salah satu keuntungan dari rekrutmen guru dan pegawai secara mandiri adalah bahwa manajemen sekolah dapat lebih cermat memilih kandidat yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, proses rekrutmen dapat dilakukan lebih cepat, sehingga dapat segera memenuhi kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak. Ketiga, guru dan pegawai honorer biasanya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sekolah karena mereka diangkat dan digaji oleh pemerintah. Ini berbeda dengan guru dan pegawai berstatus negeri, yang kadang-kadang kurang memiliki hubungan dengan sekolah karena pemerintah yang mengangkat dan menggaji mereka. Dalam perekrutannya, sekolah yang ada di karawang memiliki dua tipe perekrutan yang mana pada tahapan memiliki perbedaan masing-masing.

Manajemen sekolah membagi sumber dan metode ini menjadi beberapa bagian. Sumber internal terdiri dari tenaga baru yang mungkin diperoleh dari tenaga yang sudah ada dan

bekerja di sekolah dengan metode tertutup, yang berarti kepala sekolah akan memberikan tugas baru kepada tenaga yang sudah ada berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka sebelumnya. Sumber eksternal terdiri dari orang-orang yang belum pernah bekerja di sekolah. Sekolah di Karawang saat ini berusaha untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi dalam proses rekrutmennya. Dalam hal ini, manajemen sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengajukan lamaran pekerjaan dengan pilihan yang sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah.

Salah satu keuntungan dari rekrutmen guru dan pegawai secara mandiri adalah bahwa manajemen sekolah dapat lebih cermat memilih kandidat yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, proses rekrutmen dapat dilakukan lebih cepat, sehingga dapat segera memenuhi kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak. Ketiga, guru dan pegawai honorer biasanya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sekolah karena mereka diangkat dan digaji oleh pemerintah. Ini berbeda dengan guru dan pegawai berstatus negeri, yang kadang-kadang kurang memiliki hubungan dengan sekolah karena pemerintah yang mengangkat dan menggaji mereka. Ketika melakukan rekrutmen secara mandiri, hasilnya adalah pada sekolah tersebut memiliki keuntungan dalam proses rekrutmen mandiri, sehingga manajemen sekolah dapat menilai sendiri kemampuan calon guru dan pegawai melalui proses seleksi, baik dalam hal kemampuan profesional mereka maupun komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Dalam proses ini, manajemen sekolah dapat menetapkan standar khusus yang dibutuhkan oleh sekolah.

Sebagai pemimpin di sekolah, seorang kepala sekolah mendapatkan tugas paling krusial. Dalam hal ini, terdapat tiga aspek dalam melakukan perekrutan, yakni Pertama, pengadaan tenaga. Kedua, pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki. Ketiga, pembinaan dan pengembangan. Untuk mendapatkan tenaga kerja, kepala sekolah harus melakukan analisis pekerjaan untuk memastikan bahwa tenaga kerja akan benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Setelah analisis selesai, sekolah baru dapat mempekerjakan karyawan

yang dibutuhkan. Dalam perekrutan anggota tenaga pendidik di sekolahnya, seorang kepala sekolah harus berdedikasi dan profesional selain berkomitmen tinggi pada pekerjaannya. Kepala sekolah harus mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, dan pemberdayaan kepada seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang terbaik.

Jika semua anggota sekolah dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seperti halnya kepala sekolah, maka sekolah tidak akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya. Semua tanggung jawab dan fungsi yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah termasuk: 1) Pendidik (Educator), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (Leader), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Di antara tanggung jawab tersebut, salah satunya terkait dengan kemampuan manajemen atau pengelolaan sebagai seorang manajer di sekolah. Juga, Kepala sekolah memiliki banyak tanggung jawab sebagai manajer sekolah, termasuk 1) menyusun program, 2) menyusun organisasi staf, 3) menggerakkan staf, guru, dan karyawan, dan 4) mengoptimalkan sumber daya sekolah. Sebagai pimpinan di sekolah, seorang kepala sekolah juga memiliki kepentingan dalam mensejahterakan rekan-rekan di sekolahnya. Kepuasan kerja dapat berupa kepuasan materi atau nonmateri. Untuk mencapai tujuan ini, kepala sekolah harus melakukan hal-hal berikut: 1) memberikan hak kepada guru dan tenaga administrasi; 2) memberikan penghargaan kepada guru dan tenaga administrasi yang berprestasi atau menyelesaikan tugas dengan baik; 3) membangun hubungan keluarga di antara guru dan tenaga administrasi dan anggota keluarga mereka; dan 4) memberikan kesempatan dan lingkungan yang memungkinkan semua guru dan tenaga administrasi untuk mencapai penuh potensi mereka.

C. Proses mengembangkan Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah

Pada kepegawaian, tahapan rekrutmen dan seleksi dilakukan setelah dilakukan perencanaan kepegawaian. Rekrutmen adalah pencarian karyawan di pasar tenaga kerja. Organisasi dapat mencari karyawan dengan berbagai cara seperti melalui media, alumni, agen tenaga kerja, dll. Rekrutmen harus mendapat perhatian karena mempengaruhi seleksi dan kinerja karyawan dan kemudian

pada organisasi (Aziz et al, 2017). Proses perencanaan sumber daya manusia kepada sekolah yang ada di Indonesia merupakan asset organisasi yang tidak tergantikan sehingga kualitas Sumber Daya Manusia yang seperti apa dan berapa jumlah yang dibutuhkan ada suatu organisasi harus merekrut dan mempekerjakannya. Rekrutmen merupakan salah satu fungsi SDM yang sangat penting karena merupakan awal dari kegiatan organisasi sekolah untuk menarik karyawan yang tepat untuk lowongan.

Dalam hal sumber dan metode tersebut, sekolah membaginya menjadi beberapa bagian. Sumber internal termasuk rekrutan calon karyawan baru yang dapat diambil dari karyawan yang ada dan metode tertutup, yang diatur oleh kepala sekolah. Karyawan diberi tugas baru yang didasarkan pada kemampuan mereka dan kinerja sebelumnya di tempat kerja. Dengan kata lain, nominasi manajemen untuk promosi memenangkan kandidat internal. Administrasi sekolah menentukan kebutuhan personel dan posisi yang tersedia sebelum memulai proses rekrutmen. Persyaratan pekerjaan adalah standar atau atribut yang dapat mencakup pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang diperlukan untuk memenuhi syarat untuk posisi tersebut. Langkah-langkah yang harus diperhatikan saat merekrut tenaga kerja untuk sekolah adalah: a) menentukan posisi yang kosong; b) menentukan persyaratan untuk posisi tersebut; dan c) menentukan sumber daya dan prosedur rekrutmen. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Efendi (2005) maka dalam perekrutan terdapat berbagai cara sehingga sekolah tersebut dapat memiliki tenaga yang berkualitas (Efendi, 2005).

Pada penelitian kali ini, berdasarkan hasil penelitian terdapat dalam upaya rekrutmen mandiri yang dilakukan oleh manajemen sekolah untuk memenuhi kebutuhan tenaga guru dan staf ini memiliki beberapa keuntungan, tetapi juga berarti bahwa sekolah akan mengalami beban yang lebih besar, terutama berkaitan dengan tanggung jawab untuk menjaga kesejahteraan guru dan staf. Salah satu keuntungan dari rekrutmen guru dan pegawai secara mandiri adalah bahwa manajemen sekolah dapat lebih cermat memilih kandidat yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, proses rekrutmen dapat dilakukan lebih cepat, sehingga dapat segera

memenuhi kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak. Ketiga, guru dan pegawai honorer biasanya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sekolah karena mereka diangkat dan digaji oleh pemerintah. Ini berbeda dengan guru dan pegawai berstatus negeri, yang kadang-kadang kurang memiliki hubungan dengan sekolah karena pemerintah yang mengangkat dan menggaji mereka. Dalam perekrutannya, sekolah yang ada di karawang memiliki dua tipe perekrutan yang mana pada tahapan memiliki perbedaan masing-masing.

Manajemen sekolah membagi sumber dan metode ini menjadi beberapa bagian. Sumber internal terdiri dari tenaga baru yang mungkin diperoleh dari tenaga yang sudah ada dan bekerja di sekolah dengan metode tertutup, yang berarti kepala sekolah akan memberikan tugas baru kepada tenaga yang sudah ada berdasarkan kemampuan dan prestasi mereka sebelumnya. Sumber eksternal terdiri dari orang-orang yang belum pernah bekerja di sekolah. Sekolah di Karawang saat ini berusaha untuk dapat menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi dalam proses rekrutmennya. Dalam hal ini, manajemen sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan dan keahlian untuk mengajukan lamaran pekerjaan dengan pilihan yang sesuai dengan persyaratan dan ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah.

Salah satu keuntungan dari rekrutmen guru dan pegawai secara mandiri adalah bahwa manajemen sekolah dapat lebih cermat memilih kandidat yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah. Kedua, proses rekrutmen dapat dilakukan lebih cepat, sehingga dapat segera memenuhi kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak. Ketiga, guru dan pegawai honorer biasanya memiliki hubungan yang lebih kuat dengan sekolah karena mereka diangkat dan digaji oleh pemerintah. Ini berbeda dengan guru dan pegawai berstatus negeri, yang kadang-kadang kurang memiliki hubungan dengan sekolah karena pemerintah yang mengangkat dan menggaji mereka. Ketika melakukan rekrutmen secara mandiri, hasilnya adalah pada sekolah tersebut memiliki keuntungan dalam proses rekrutmen mandiri, sehingga manajemen sekolah dapat menilai sendiri kemampuan calon guru dan pegawai melalui proses seleksi, baik dalam hal kemampuan profesional mereka maupun

komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka. Dalam proses ini, manajemen sekolah dapat menetapkan standar khusus yang dibutuhkan oleh sekolah

Sebagai pemimpin di sekolah, seorang kepala sekolah mendapatkan tugas paling krusial. Dalam hal ini, terdapat tiga aspek dalam melakukan perekrutan, yakni Pertama, pengadaan tenaga. Kedua, pemanfaatan tenaga yang telah dimiliki. Ketiga, pembinaan dan pengembangan. Untuk mendapatkan tenaga kerja, kepala sekolah harus melakukan analisis pekerjaan untuk memastikan bahwa tenaga kerja akan benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Setelah analisis selesai, sekolah baru dapat mempekerjakan karyawan yang dibutuhkan. Dalam perekrutan anggota tenaga pendidik di sekolahnya, seorang kepala sekolah harus berdedikasi dan profesional selain berkomitmen tinggi pada pekerjaannya. Kepala sekolah harus mampu melakukan transformasi kemampuannya melalui bimbingan, tuntunan, dan pemberdayaan kepada seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang terbaik.

Untuk berhasil dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sekolah, kepala sekolah harus:

1. Memahami cara terbaik untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki;
2. Memahami kondisi sumber daya manusia yang mereka miliki;
3. Membuat perencanaan untuk mendistribusikan tugas pada seluruh sumber daya manusia yang ada sesuai dengan analisis pekerjaan; dan
4. Mengorganisir sumber daya manusia dengan memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka.
5. Memberikan pengarahan yang efektif kepada sumber daya manusia; dan
6. Memantau dan mengawasi pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Namun demikian, ada hal-hal lain yang mungkin menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia, dan hal-hal ini harus diantisipasi dan diatasi. Di antara faktor penghambat tersebut, misalnya:

1. Pola pikir (mind set) sumber daya manusia yang sulit berubah atau menyesuaikan diri dengan tugas baru,
2. Kurang motivasi kerja jika tugas itu tidak sesuai keinginannya,

3. Adanya tenaga yang orientasi kerjanya pada imbalan materi atau uang saja,
4. Adanya tenaga yang akan bekerja baik jika diawasi atau ditunggui atasan, dan sebagainya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga komponen yang mendukung pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas sekolah yang ada di Karawang, yaitu:

1. Kepala sekolah yang terus mengawasi
2. Guru yang selalu tertarik pada pelatihan dan pengembangan diri
3. Kepala sekolah mendorong guru dan staf lainnya untuk mengembangkan diri melalui seminar, pelatihan, workshop, dan kegiatan lainnya.

Namun, kendala yang menghalangi kepala sekolah untuk mencapai peningkatan kualitas pendidikan adalah masalah dana dan ketersediaan sarana dan fasilitas yang diperlukan untuk mendukung program kepala sekolah.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Semua organisasi, termasuk sekolah, memiliki visi, misi, dan tujuan. Ini adalah tanggung jawab yang sangat strategis untuk menetapkan cara untuk mengelola sumber daya manusia, terutama guru dan tenaga administrasi. Guru akan menentukan bagaimana pembelajaran berjalan untuk menyiapkan siswa untuk menguasai keterampilan yang diharapkan dan menghasilkan siswa yang berkualitas, sedangkan tenaga administrasi akan menentukan bagaimana tata usaha sekolah berjalan untuk mendukung keberhasilan pembelajaran. Dalam hal perekrutan, setiap sekolah yang ada di Karawang memiliki system yang baik, dikarenakan terdapat dua faktor dalam perekrutan. Dalam faktor internal, pihak sekolah dapat bekerja sama dengan departemen atau Dinas Pendidikan setempat sebagai penyalur tenaga kependidikan. Sedangkan dengan faktor eksternal nya yakni melakukan tes tulis dan tes lisan pada calon tenaga kependidikan. Dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia, yang menjadi faktor utama selain tes tulis dan tes lisan ialah kemampuan mengakses teknologi informasi dan internet sehingga sekolah dapat

memiliki tenaga kependidikan yang tidak tertinggal seiring perkembangan zaman.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kegiatan di Sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Abudinata. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Ajeng Tri Utami. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia di Ra (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta "Human Resource Management in RA (Raudhatul Athfal) Afkaaruna Islamic School Yogyakarta. "https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicacionescjesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Bush, T. & Coleman, M. (2000). *Leadership and strategic management in education*. London: Paul Chapman Publishing Ltd. A SAGE Publication Company 6 Bonhill Street.
- Efendi, M.T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). *The Strategy of Headmaster on Upgrading*

- Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi-kajian ilmu administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rachmawati, E. N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahmadoni, J. (2018). Global Issues of Education Financing Management in SD Indonesia Creative School. Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Soepetidjo, B. (2005). Membangun Komitmen SDM. <https://www.hri.or.id/urunrembug001.htm>
- Sujanto, A. (2007). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Zulaiha, D., Lian, B., & Mulyadi. (2020). The Effect of Principal's Competence and Community Participation on The Quality of Educational Services. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (1)