

**PELAKSANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH
KEJURUAN SWASTA HASSINA**

**IMPLEMENTATION OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN HASSINA VOCATIONAL
HIGH SCHOOL**

Muhamad Alwi Mujahid¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

¹ SMK IT Al-Kasyaf, Sukabumi, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia

alwimujahid965@gmail.com, mulyawan@uinsgd.ac.id

ABSTRACT

The research objective was to determine the implementation of human resource management at Hassina Vocational High School. This study uses a qualitative approach. The research subjects were school principals, teachers, students and several employees who were taken randomly. The data obtained in this study were collected through observation, interviews and documentation techniques. The results showed that the implementation of human resource management at Hassina Vocational High School had been carried out well. SMKS Hassina has a commitment to the development of human resources for educators and education staff through various excellent programs in order to improve and develop the competence and professionalism of educators and education staff.

Keywords: *Management, Human Resources, Vocational High School.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia di SMKS Hassina. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian adalah kepala sekolah, guru, siswa dan beberapa karyawan yang diambil secara acak. Data yang diperoleh pada penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMKS Hassina sudah dilakukan dengan baik. SMKS Hassina memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesional pendidik dan tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Sekolah Menengah Kejuruan*

Submitted	Accepted	Published
July 17th 2023	September 19th 2023	September 20th 2023

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong di balik semua kegiatan organisasi atau kelembagaan. Dukungan sumber daya manusia juga harus dilihat kuantitas dan kualitasnya. Besarnya kepemilikan harus sebanding dengan beban kerja yang ada sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan pegawai. Demikian pula kualitas sumber daya manusia harus memenuhi kualifikasi sesuai dengan kebutuhan sehingga semua properti yang dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghasilkan barang dan jasa seperti yang diharapkan oleh pengguna atau pelanggan. Karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi, maka diperlukan manajemen yang profesional (Kasmir 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses merekrut, melatih, mengevaluasi, dan memberi kompensasi kepada karyawan dan mengelola hubungan kerja mereka, kesehatan dan

keselamatan, dan hal-hal yang terkait dengan ekuitas (Dessler and others 2015). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) mengacu pada kebijakan-kebijakan. Praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Banyak organisasi merujuk pada konsep manajemen sumber daya manusia sebagai praktik manusia (Noe et al. 2006). Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang bermutu, handal produktif dan berprestasi.

Di lingkungan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Banyak masalah yang dihadapi baik internal dan eksternal (Soedijarto, Gautama, and Dharmawan 2008), yaitu: 1) Tantangan internal muncul karena sumber daya manusia mengejar pertimbangan antara lain: pendapatan, penjualan, keuangan, layanan, produksi dan lain-lain. 2) Lingkungan eksternal yang sering dihadapi manajemen sumber daya manusia meliputi: perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi ekonomi, faktor geografis, faktor demografis, aktivitas mitra, dan persaingan.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi yang lain. Dalam merekrut, mempekerjakan, menilai, mengembangkan dan mengabdikan staf menurut Everard & Wilson, dalam sistem pendidikan, sumber daya manusia adalah investasi yang paling berharga (Boothby et al 2004:303). Dalam banyak kasus, pemimpin harus memperlakukan bawahan sebagai sumber daya yang penting, memilih yang terbaik untuk mencapai tujuan, dan mempertahankan staf untuk memastikan mereka memenuhi kebutuhan organisasi. Namun ada satu hal penting, suka atau tidak suka, pemimpin harus memutuskan bersama bawahan bagaimana waktu, tenaga, pengetahuan dan keterampilan digunakan dengan tepat. Memang staf yang baik tidak merekrut semuanya, tetapi yang penting adalah upaya mengelola dengan staf yang ada di organisasi.

Notoatmodjo menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari 2 (dua) cara, yaitu secara mikro dan makro. Pengembangan mikro adalah proses merencanakan pendidikan dan pelatihan serta mengelola karyawan. Pembangunan berbasis makro adalah proses peningkatan kualitas atau kemampuan masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional (Notoatmodjo 1992). Proses perbaikan di sini meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu cara memaksimalkan sumber daya manusia seperti penelitian Susmiatun menunjukkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kinerja dan keikutsertaan dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru (Susmiatun, Yuliejantiningasih, and Abdullah 2020).

Menyadari pola kehidupan manusia yang saat ini lebih mementingkan nilai-nilai kemanusiaan, baik dalam upayanya mengatur kehidupan politik maupun sosial ekonomi, perubahan global menuntut pendidikan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan baru mengenai makna hidup, menata kembali sistem pendidikan nasional, menyesuaikan peran pendidikan dalam dunia yang berkembang pesat dengan harapan restrukturisasi manajemen pendidikan (Tilaar 2008). Pandangan tersebut memiliki harapan bahwa dalam membangun manajemen pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas.

Latar belakang dipilihnya SMKS Hassina dalam penelitian ini didasarkan pada hasil observasi awal yaitu: (1) Berdasarkan survei yang dilakukan pada beberapa SMK Swasta yang ada di wilayah Sukaraja, penulis mendapat gambaran tentang SMK Swasta mana saja yang betul-betul menyelenggarakan program pengelolaan sumber daya manusia, dilihat dari animo masyarakat dan fokus pada pemberdayaan sumber daya manusia, (2) SMKS Hassina adalah SMK Swasta yang paling banyak peminat di wilayah Sukaraja dibandingkan dengan SMK Swasta yang lainnya, (3) ditinjau dari kelengkapan sarana prasarana, (4) ditinjau dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, (5) dilihat dari kedisiplinan, (6) SMKS Hassina adalah SMK Swasta yang memperoleh hasil ANBK berintegritas dari

Kemendikbud, dan (6) dilihat dari hasil Asesmen Kompetensi Minimum (AKM) SMKS Hassina menjadi urutan pertama nilai numerasi SMK se-Kabupaten Sukabumi pada tahun 2021.

Di sisi lain, SMKS Hassina ditetapkan sebagai Juara 1 PMR putri se-Kabupaten Sukabumi, Juara 3 PRS Konselor, Juara 1 XC Marathon, Juara POS P3K Penegak, dan Juara Estafet Scout Penegak.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia di SMKS Hassina. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya manusia di SMKS Hassina.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sering menggunakan wawancara, pengamatan, penelaahan dokumen, hasil survei, dan data apa pun yang dapat menguraikan suatu kasus secara terinci (Mulyana 2004:65). Penelitian ini dilakukan di SMKS Hassina. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan beberapa karyawan yang diambil secara acak, yang bersedia dan mempunyai waktu untuk memberikan informasi.

Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata atau ucapan lisan, perilaku dari subjek (*informan*), fenomena atau gambaran di lapangan dari sebuah pengamatan atau observasi. Data primer dalam penelitian ini yaitu: prosedur perencanaan sumber daya manusia, prosedur pengorganisasian sumber daya manusia, prosedur pengembangan karier sumber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, penilaian kinerja sumber daya manusia, dan mutusekolah. Sedangkan data sekunder bersumber pada dokumen-dokumen resmi yang ada di SMKS Hassina berupa buku arsip dan laporan kegiatan.

Data yang diperoleh pada penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data, dan triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek keabsahan data yang didapat dari salah satu sumber dengan sumber yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMKS Hassina merupakan upaya yang dilakukan oleh SMKS Hassina dalam rangka menyiapkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Manajemen SDM. Proses perencanaan SDM diawali dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi dan struktur organisasi SMK HASSINA terlebih dahulu serta mengkaji keadaan SDM yang ada saat ini baik secara kuantitas maupun kualitas. Kemudian menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi. Chatab menjelaskan bahwa perencanaan yang baik merupakan penyatuan dan transformasi perilaku personil dan budaya organisasi, sehingga perlunya melakukan seleksi penerimaan karyawan sesuai dengan budaya organisasi tersebut (Chatab 2007).

Seperti data yang diperoleh dari kepala sekolah, dan tim SMKS Hassina, bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, karena itu perlu dikaji secara menyeluruh kebutuhan organisasi yang terkait dengan guru dan tenaga kependidikan. Tahapan-tahapan yang dilakukan yaitu: 1) melakukan analisis jabatan berdasarkan EDS (evaluasi diri sekolah), 2) seleksi pegawai, 3) penempatan yang disesuaikan dengan kompetensi dan pengalamannya, 4) pelatihan SDM berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, dan 5) promosi berdasarkan evaluasi kinerja secara berkala.

Pelaksanaan seleksi guru dan tenaga kependidikan di SMKS Hassina terus dilakukan secara

kontinu. Hal yang dilakukan dalam seleksi guru dan tenaga kependidikan di SMKS Hassina adalah: 1) seleksi yang dilaksanakan secara terbuka, 2) menggunakan internal sekolah dari tim manajemen mutu, humas, dan ketua program keahlian, dan kepala tata usaha, 3) membentuk tim panitia seleksi, 4) mendatangkan tim psikotes dari luar sekolah, 5) hasil seleksi tersebut ditindaklanjuti dengan penerbitan surat keputusan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu bentuk program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Program pengembangan SDM di SMKS Hassina antara lain : memberikan kesempatan kepada guru-guru tetap yayasan untuk melanjutkan studi S2 dengan bantuan biaya dari sekolah serta memberikan kesempatan kepada guru-guru honor untuk berinovasi dan ikut serta dalam setiap kegiatan sekolah baik pengiriman diklat dan pelatihan. Selain pendidikan sekolah juga membudayakan melek IT dengan pelatihan yang diadakan bagi guru-guru yang memerlukan sehingga pelaksanaan ujian ANBK serta PPDB online berjalan dengan lancar. Selain itu, tenaga kependidikan di SMKS Hassina diberikan bimbingan teknis yang diadakan oleh Cabang Dinas Pendidikan Wilayah V dan sekolah untuk peningkatan kompetensi operator dan bendahara sekolah, dalam bentuk workshop. Untuk pengembangan karier, SDM yang telah memenuhi persyaratan seperti masa kerja dan prestasi, diusulkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi misalnya menjadi Kepala Urusan Tenaga Administrasi Sekolah (TAS), selain dari program pemerintah seperti Pendidikan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan Uji Kompetensi Guru (UKG) sehingga memperoleh sertifikat kependidikan dan penyetaraan guru bukan PNS (*inpassing*). Sementara untuk Kepala Sekolah, pengembangan karier berupa Diklat Penguatan Kepala Sekolah dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Penilaian Prestasi dan Kinerja Kepala Sekolah (PPKS). Sekolah juga mendatangkan tenaga ahli (*experts*) untuk masing-masing program keahlian, untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru produktif yang dilaksanakan rutin setiap tahun yang menjadi program kerja sekolah.

Motivasi SDM dimaksudkan untuk memberikan daya atau kegairahan bekerja kepada pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya sehingga visi misi organisasi dapat dicapai. Dalam memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan di SMKS Hassina dilakukan dengan terobosan dan upaya di antaranya: 1) pelibatan dan mengikutsertakan semua guru dan tenaga kependidikan pada setiap kegiatan sekolah, 2) membangun komunikasi yang baik antar semua guru dan tenaga kependidikan dengan sistem informasi yang transparan sehingga apa yang ingin dicapai atau cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya ada akan dihadapi secara bersama-sama. Motivasi kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini dengan dua macam, yaitu: a) motivasi finansial yaitu dorongan yang diwujudkan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan (guru dan tenaga kependidikan) imbalan tersebut yaitu kompensasi, b) motivasi non finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang, tetapi berupa pujian, penghargaan, pendekatan dan lain sebagainya (Gitosudarmo and Mulyono 1999).

SMKS Hassina memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan kompensasi seperti upah jam mengajar, insentif jabatan, dan transportasi dihitung berdasarkan kehadiran dan dibayarkan pada pertengahan bulan setiap bulannya. Itu semua dimaksudkan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan di SMKS Hassina untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Selain finansial juga diberikan non finansial di SMKS Hassina seperti pemberian penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi dan *punishment* bagi guru dan tenaga kependidikan yang kurang disiplin berupa teguran secara lisan dan tertulis. Itu semua dimaksudkan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Dalam menjaga dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap, dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap loyal dan bekerja produktif serta menciptakan suasana harmonis untuk menunjang tercapainya tujuan dan Visi Misi SMKS Hassina, menjadi keharusan untuk dilakukan hal-hal yang penting dalam memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan bekerja, komunikasi yang baik antar semua keluarga besar sekolah, dan hubungan kerja sama yang terjalin dengan baik. Semua itu bisa diwujudkan dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut: 1) disediakan dana sosial bagi guru dan tenaga kependidikan yang menikah, melahirkan, sakit dan meninggal, 2) BPJS Ketenagakerjaan bagi Guru Tetap Yayasan (GTY), 3) pemeriksaan kesehatan bagi guru dan tenaga kependidikan setiap bulan dengan mendatangkan tenaga kesehatan, 4) untuk memberikan rasa aman di lingkungan kerja, sekolah melibatkan tenaga pengaman (SATPAM), 5) *refreshing* yaitu kegiatan *study tour* untuk menunjang *performance*, 6) pengadaan baju seragam. Jika ada salah satu guru yang sakit, maka semua guru-guru menjenguk dan sekolah juga membantu dengan biaya untuk berobat serta sumbangan guru-guru. Selain itu kegiatan waktu luang guru-guru akan berkumpul di depan lobi sekolah untuk bersenda gurau sangat menggembarakan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMKS Hassina sudah dilakukan dengan baik. SMKS Hassina memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan profesional pendidik dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

Boothby et al, Kenneth. 2004. *Effective School Management*.

Chatab, N. 2007. *Manajemen Diagnosis, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta Jakarta.

Dessler, Gary, and others. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Gitosudarmo, and I'dam Mulyono. 1999. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

Kasmir. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktek." *Manajemen Sumber Daya Manusia* 5:382.

Mulyana, Dedi. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Noe, Raymond, John Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick Wright. 2006. *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. McGraw-Hill Education New York, MA.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta.
- Soedijarto, Candra Gautama, and Bagus Dharmawan. 2008. *Landasan Dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Buku Kompas.
- Susmiatun, Ani, Yovitha Yuliejantiningih, and Ghufron Abdullah. 2020. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru Dalam MGMP Terhadap Kompetensi Profesional Guru Bahasa Inggris SMP Di Kabupaten Kendal." *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9(3).
- Tilaar, Henry Alexis Rudolf. 2008. *Manajemen Pendidikan Nasional Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.