



## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMPIT KHOIRU UMMAH KABUPATEN REJANG LEBONG

**Pebbi Tri Indah Rahayu<sup>1</sup>, Herawati<sup>2</sup>, Eka Apriani<sup>3</sup>, Ifnaldi<sup>4</sup>**

Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Curup  
Jalan AK Gani No. 01, Kab. Curup, Bengkulu

E-mail Author: [pebbitriindah@iaincurup.ac.id](mailto:pebbitriindah@iaincurup.ac.id)<sup>1</sup>, [herawati@iaincurup.ac.id](mailto:herawati@iaincurup.ac.id)<sup>2</sup>,  
[eka.apriani@iaincurup.ac.id](mailto:eka.apriani@iaincurup.ac.id)<sup>3</sup>, [ifnaldi1965@gmail.com](mailto:ifnaldi1965@gmail.com)<sup>4</sup>

### Abstrak

Penelitian ini melihat bagaimana proses manajemen SDM untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang terdapat pada SMPIT Khoiru Ummah Kabupaten Rejang Lebong. Studi ini menggunakan desain studi kualitatif deskriptif. Hasil studi memperlihatkan pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPIT Khoiru Ummah Kabupaten Rejang Lebong telah terlaksana dengan baik. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMPIT Khoiru Ummah Kabupaten Rejang Lebong, peran manajemen SDM menjadi penting karena terkait dengan proses Pembelajaran yang mencakup perencanaan, seleksi dan rekrutmen, penempatan, pengembangan dan peningkatan karir, serta pengawasan dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Khoiru Ummah Kabupaten Rejang Lebong memainkan peran strategis, terutama dalam pembentukan karakter peserta didik sebagai generasi penerus negara melalui pembentukan kepribadian dan prinsip pendidikan Islami. Temuan dari studi ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penerapan manajemen sdm untuk kualitas yang lebih baik pendidikan dengan meminimalisir kesenjangan pada penguasaan materi, menyesuaikan fungsi dengan kemampuan, dan mempertahankan kualitas tenaga pengajar dan kependidikan.

**Kata Kunci:** *Manajemen SDM, Kualitas, Pendidikan*

### Abstract

*This research looks at how the HR management process to improve the quality of education found in SMPIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Regency. This research used descriptive qualitative research design. The results showed that the implementation of the human resource management process with the aim of improving the quality of education at SMPIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Regency had been implemented well. In improving the quality of education in SMPIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Regency, the role of human resource management is important because it is related to the learning process which includes planning, selection and recruitment, placement, development and career improvement, as well as supervision and evaluation of teaching and education personnel. Educators and education personnel in SMPIT Khoiru Ummah Rejang Lebong Regency have a strategic role especially in the character building of students as the next generation of the nation through personality building and Islamic education principles. The findings of this study are expected to be the foundation in the implementation of human resource management for a better quality of education by minimizing gaps in material mastery, adjusting functions with abilities, and maintaining the quality of educators and education personnel.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Quality, Education*

## I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah cara untuk memperbaiki kehidupan negara dan membangun bangsa Indonesia secara keseluruhan dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia, yang mencakup penentu kebijakan, pemikir, perencana, dan pelaksana teknis, serta mereka yang melakukan pengawasan dan pelaksanaan pembangunan, sangat penting untuk keberhasilan pembangunan nasional. Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan adalah cara yang paling strategis untuk menerapkan pembangunan nasional tersebut (Idi, 2015). Selain itu, pendidikan merupakan upaya penting untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi setiap orang. Karena pendidikan adalah proses yang aktif dan dinamis, manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan (Badrudin, 2013). Mengingat pentingnya peran strategis pendidikan, pemerintah Indonesia terus mendukung gagasan yang mengutamakan pendidikan dalam pembangunan bangsa. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 mencerminkan hal ini. Sistem pendidikan ini didasarkan pada prinsip-prinsip yang terkandung dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila. Tujuan sistem pendidikan ini adalah untuk menumbuhkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang berbudi pekerti luhur dengan tujuan mewujudkan kecerdasan dan kesejahteraan masyarakat. Sasaran utamanya adalah membangun potensi siswa untuk menjadi individu yang taat beragama, berakhlak mulia, sehat, berpendidikan, berbakat, mandiri, dan demokratis serta memikul tanggung jawab sebagai warga negara.

Manajemen adalah seni dan ilmu mengontrol cara sumber daya, termasuk sumber daya manusia, digunakan untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2010). Seberapa efektif dan efisien suatu institusi pendidikan dipengaruhi secara signifikan oleh manajemennya. Kualitas manajemen yang baik tercermin dalam transparansi pelaksanaan dan pengawasan. Pelayanan edukasi dapat berjalan lancar dan mencapai hasil yang luar biasa hanya ketika fungsi manajemen berfungsi dengan baik. Pergeseran dari pendekatan sentralistik menuju desentralisasi, memberikan otonomi pendidikan pada tingkat sekolah, merupakan perubahan besar dalam manajemen pendidikan di Indonesia. Pengelolaan di tingkat satuan pendidikan, mulai dari sekolah dasar hingga menengah, saat ini dilakukan dengan standar minimal untuk pelayanan dan metode manajemen yang berbasis sekolah atau madrasah (Badrudin, 2013). Pengendalian, pelaksanaan, dan pengorganisasian adalah semua elemen manajemen SDM yang termasuk ke dalam bagian penting dari manajemen umum. Berbagai bagian terlibat dalam proses ini, seperti keuangan, staf, produksi, dan pemasaran. Disiplin manajemen SDM mengumpulkan pengalaman dan studi tentang SDM. Ini dilakukan sebab peran sumber daya manusia sangat krusial dalam mencapai tujuan bersama di suatu organisasi. "Manajemen" adalah istilah yang mengacu pada kumpulan teknik yang digunakan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif (Rivai, 2009).

Dalam era serba modern seperti saat ini, kualitas SDM yang dibutuhkan pasti akan muncul dalam waktu dekat, namun untuk mencapainya program pendidikan yang berfokus pada persiapan dan pengembangan juga diperlukan. sumber daya manusia yang sesuai dengan perubahan sosial yang sangat cepat ini. Memiliki kata lain, Untuk memastikan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, manajemen yang efektif diperlukan. Dalam mencapai tujuan ini, program pendidikan yang dirancang khusus akan diperlukan. Karena perubahan ini, SDM harus memulai pekerjaannya dengan cara yang berbeda dengan menerapkan peraturan baru untuk membantu mereka memprediksi kondisi yang tidak menentu. SDM harus mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu, bukan organisasi (Anatan & Ellitan, 2009). Membangun manajemen SDM memerlukan banyak pihak. Sekolah memainkan peran strategis dalam pembangunan dan keberlanjutan bangsa Indonesia karena mereka adalah institusi pendidikan

yang memungkinkan transfer ilmu pengetahuan dan penanaman nilai-nilai sosial. Sekolah juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia negara.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah Inggris untuk manajemen berasal dari kata Italia "managgio", yang berasal dari kata Latin "manus", yang berarti "tangan." "Mengurus", menurut kamus, berarti memimpin dan mengawasi, memperlakukan dengan hati-hati, mengurus bisnis atau urusan, dan mencapai tujuan tertentu (Mustari & Rahman, 2014). Namun, secara terminologi, R.C. Davis mengemukakan "*management is the function of executive leadership any where*". Dalam organisasi apa pun, kepemimpinan eksekutif melakukan manajemen. William Spriegel mengklaim "*management is that function of on enterprise which concerns with the direction an control of the various to aftain the bussines obyatives*". Spriegel menggambarkan manajemen sebagai sekumpulan tugas yang mencakup pengarah dan pengendalian berbagai tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi ini juga berlaku untuk tindakan di luar perusahaan (Syakroni, 2023). Konsep manajerial terus berkembang menjadi lebih luas. Menurut Tanthowi, Lauren A. Aply menggambarkan manajemen sebagai "*the art of getting things done through people*" (Sulistiyorini, 2009). Seringkali, manajerial disebut sebagai kiat, ilmu, atau profesi. Menurut Gulick, manajemen dianggap sebagai bidang ilmu yang mencoba memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Sebaliknya, Mary Follet menggambarkan manajerial sebagai "*the art of getting done through people*" yaitu seni melakukan pekerjaan dengan bantuan orang lain. Dalam hal ini, seorang manager membantu orang lain mencapai tujuan organisasi dengan mengatur berbagai tugas. Oleh karena itu, keterampilan manajer harus dikembangkan melalui pengkajian dan pelatihan. Seorang manajer harus memahami dan menguasai gaya kepemimpinan yang tepat karena manajemen dianggap sebagai seni. Metode manajemen yang tepat dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan situasi.

Selain itu, dianggap sebagai seni dan ilmu, manajemen dapat dianggap sebagai pekerjaan karena didasarkan pada keahlian khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, manajer diharuskan untuk bekerja secara profesional dan mengikuti standar moral. Menurut Robert L. Katz, profesional wajib memiliki keterampilan teknis, sosial dan keahlian. Kemampuan konseptual termasuk kemampuan untuk melihat organisasi sebagai sebuah sistem, memahami bagaimana setiap bagian memengaruhi organisasi secara keseluruhan, dan mengoordinasikan semua operasi dan kebutuhan organisasi. Manajer harus memiliki keterampilan sosial atau interpersonal untuk bekerja sama, memimpin tim, dan memahami anggota mereka baik sebagai individu maupun kelompok. Mereka juga harus memiliki kemampuan teknis, seperti perencanaan anggaran dan pembuatan program pendidikan. Dengan mempertimbangkan beberapa definisi di atas, jelas bahwa manajemen dilakukan untuk memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karena manajemen memiliki atribut, seperti: bersifat universal, sistematis, dapat dipelajari karena memiliki objek yang jelas, dan berinteraksi dengan berbagai disiplin ilmu. Karena seni manajemen akan menciptakan efek yang berbeda dari tindakan manajemen, manajemen dapat disebut sebagai seni. Keberhasilan manajemen dalam mengelola organisasi akan bergantung pada keseimbangan pendekatan manajemen sebagai suatu seni dan pendekatan ilmu pengetahuan, karena sifat seni manajemen lebih dipengaruhi oleh kemampuan kepribadian seorang manajer daripada pendekatan ilmu pengetahuan.

Satu bidang dari manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia. Bidang-bidang ini termasuk manajemen keuangan, pemasaran, dan operasi (Hariandja & Hardiwati, 2002). Bidang studi utama organisasi adalah manajemen sumber daya manusia karena masalah yang dihadapi organisasi tidak hanya berkaitan dengan bahan mentah, alat kerja,

produksi, atau modal kerja, tetapi juga melibatkan masalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Selain menjadi tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri, sumber daya manusia adalah pihak yang mengelola dan menjalankan faktor-faktor produksi (Anthony dkk., 2002). Di sisi lain, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, pembangunan karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, dan manajemen pemutusan hubungan kerja. Semua ini dilakukan dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan pihak yang berkepentingan. Perusahaan harus mengelola, mengatur, dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai tujuan mereka. Manajemen sumber daya manusia menjadi kebutuhan penting bagi perusahaan (Larasati, 2018). Secara sederhana, manajemen adalah semua tentang perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian berbagai upaya dan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan. Manajemen juga memainkan peran penting sebagai entitas yang memberikan wewenang dan arahan kepada anggota organisasi lainnya.

Pengelolaan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, manajemen sistem kompensasi, manajemen hubungan karyawan, menangani perubahan dalam organisasi, dan membangun kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan tenaga kerja (Harahap dkk., 2023). Manajemen sumber daya manusia membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi karyawan, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Dalam praktik, karyawan dan manajemen bekerja sama untuk mengelola sumber daya manusia. Untuk memastikan bahwa karyawan memberikan kontribusi melalui tenaga kerja, keterampilan, dan pengetahuan mereka, manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia (Hasibuan, 2010). Menciptakan lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan adalah tujuan utama manajemen sumber daya manusia. Tujuan ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik, mencapai potensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini termasuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan positif, serta memberikan bantuan, pelatihan, dan kompensasi yang tepat (Busro, 2018). Manajemen sumber daya manusia juga sangat penting untuk mengendalikan konflik dan peraturan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, manajemen SDM memainkan peran strategis dalam mengelola elemen manusia dalam suatu organisasi. Dengan menerapkan strategi yang tepat, manajemen SDM dapat membantu perusahaan menjadi lebih unggul dari pesaingnya dengan mengelola karyawan yang berkualitas tinggi, termotivasi, dan berkinerja tinggi.

### **Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk tetap relevan dalam lingkungan yang selalu berubah, sumber daya manusia harus memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi agar tidak terpinggirkan oleh perubahan. Sangat penting untuk tetap fokus pada visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Untuk membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tempat kerja, ada beberapa alasan mengapa pelatihan dan pengembangan terus-menerus diperlukan, di antaranya adalah; 1) Karyawan seringkali tidak memiliki pemahaman yang lengkap tentang cara melakukan pekerjaan mereka dengan benar, 2) Perubahan dalam lingkungan kerja dan komposisi tenaga kerja, seperti beragamnya latar belakang keahlian, nilai, dan sikap karyawan, menuntut perusahaan untuk secara proaktif mengubah keterampilan karyawan mereka untuk tetap mampu mengadopsi teknologi baru dan mencegah kehilangan talenta, 3) untuk meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Daya saing perusahaan tidak dapat lagi didasarkan hanya pada modal. Untuk meningkatkan daya saing, unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia. Selain itu, peningkatan kemampuan seseorang dapat menyebabkan peningkatan produktivitas karyawan, dengan mempertimbangkan variabel tambahan seperti kompensasi dan tempat kerja yang kondusif mengikuti standar pelaksanaan pekerjaan yang ada, seperti yang dibuat oleh pemerintah dan asosiasi industri untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja (Syakroni, 2023). Pada dasarnya, tugas MSDM adalah mengelola komponen manusia dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Karena kompleksitas manusia sebagai sumber daya, termasuk akal, perasaan, keinginan, rasio, rasa, dan karsa, mengelola unsur manusia bukanlah tugas yang mudah. Jadi, manajemen SDM terdiri dari tiga peran: manajemen, operasional, dan kedudukan dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Manajemen biasanya terdiri dari dua bagian: manajemen dan operasional. Planning, organizing, actuating, dan controlling adalah tugas manajemen (Syakroni, 2023).

### **Pendidikan Berkualitas**

Sistem pendidikan nasional menghadapi masalah yang sangat kompleks dalam hal kualitas sumber daya manusia. Pendidikan adalah satu-satunya sumber daya yang dianggap dapat membangun sumber daya manusia. Pemerintah telah melakukan upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidikan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, tetapi hasilnya belum memuaskan. Pendidik secara sadar membantu anak-anak mereka berkembang secara fisik dan mental untuk menjadi orang-orang yang terdidik dengan kepribadian yang utama dan ideal. Kepribadian yang utama atau ideal adalah kepribadian yang memiliki kesadaran moral dan sikap mental yang teguh serta sungguh-sungguh memegang dan melaksanakan ajaran dan prinsip-prinsip nilai (filsafat) yang menjadi pandangan Hindup baik secara individu, masyarakat, maupun filsafat bangsa dan negara (Jalaluddin & Idi, 2011). Makagiansar, menyebutkan bahwa pergeseran paradigma pendidikan di masyarakat terdiri dari tujuh kategori, yaitu: 1) Belajar sepanjang hayat, juga dikenal sebagai pendidikan sepanjang hayat telah mengambil alih dari pendekatan belajar akhir, 2) Fokus sebelumnya adalah pada sistem pendidikan secara keseluruhan, bukan hanya penguasaan pengetahuan, 3) Hubungan antara pendidik dan murid berkembang dari konflik menjadi kerja sama, 4) Penekanan skolastik sekarang beralih ke nilai, 5) Selain buta aksara, buta komputer, teknologi, dan budaya, 6) Sistem yang terisolasi (sendiri) beralih ke sistem kerja tim (*teamwork*), dan 7) Dari konsentrasi kompetitif eksklusif ke tempat kerja sama (Makagiansar, 1996).

Di Indonesia, kualitas pendidikan masih sangat rendah dan masalah pendidikan masih banyak. Sementara itu, setiap lembaga pasti mengharapkan pendidikan yang baik. Mutu menunjukkan keuntungan suatu produk untuk dibandingkan dengan produk yang berbeda, sehingga sangat penting. Sistem pendidikan yang berkualitas membutuhkan lulusan yang berkualitas. Tidak hanya sumber daya manusia, tetapi juga sarana dan prasarana, modal, kurikulum, dan manajemen yang baik, sistem pendidikan yang baik juga memerlukan manajemen yang baik (Umam, 2020). Dari sudut pandang makro, Terdapat banyak variabel yang memengaruhi kualitas pendidikan. Faktor-faktor tersebut termasuk kurikulum, kebijakan dan fasilitas pendidikan, penggunaan TI dan komunikasi dalam pendidikan, terutama dalam proses belajar mengajar; metode evaluasi yang tepat; manajemen pendidikan yang profesional; dan sumber daya manusia yang terdidik, berpengetahuan, dan berpengalaman (Fadhli, 2017). Menurut Sitompul (2006: 57), kualitas pendidikan yang berhasil dapat diidentifikasi dengan beberapa cara, seperti berikut: 1) Tingkat kepuasan murid yang tinggi selama proses pengajaran, termasuk harapan yang tinggi; 2) Pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam kurikulum pengajaran; 3) Pembinaan yang efektif terhadap guru dalam hal

spiritual, moral, sosial, dan budaya; 4) Tidak ada konflik antarsiswa atau masalah kejiwaan. Untuk meningkatkan kualitas barang atau jasa agar dapat digunakan dengan sukses oleh setiap perusahaan, peningkatan kualitas dilakukan. Proses perbaikan harus dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. Lembaga pendidikan sangat bergantung pada seberapa baik mereka mengelola dan mengembangkan semua elemennya. Ini termasuk guru yang baik, kepemimpinan kepala sekolah yang baik, kurikulum yang relevan, lulusan yang baik, budaya dan iklim organisasi yang baik, dukungan dari orang tua, pemerintah, dan masyarakat, serta fasilitas dan sarana yang mendukung pendidikan (Kriswana, 2019).

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis deskriptif. Moleong menyatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena yang dialami informan penelitian, termasuk perilaku, persepsi, minat, motivasi, dan tindakan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap sebagai metode yang memberikan hasil dari data penelitian lapangan yang berkaitan dengan menginterpretasikan data tersebut sebagai bentuk kebenaran dari berbagai asumsi yang telah muncul sebelum penelitian dimulai. Studi ini menerapkan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Moleong menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan mengumpulkan data dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Menurutnya, Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena alamiah dan rekayasa manusia saat ini. Penelitian ini akan didokumentasikan atau diucapkan. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menghasilkan analisis sistematis, faktual, dan akurat tentang fakta dan ciri-ciri populasi atau wilayah tertentu (Meleong, 2016). Dengan menggunakan penelitian ini, kami ingin mengetahui bagaimana manajemen SDM SMPIT Khairu Ummah dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

### **IV. PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong. Penelitian ini mencoba meneliti dan menganalisis bagaimana proses manajemen SDM di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong dilaksanakan. Proses manajemen SDM tersebut terdiri dari beberapa proses seperti proses perencanaan, proses perekrutan, proses penempatan, proses pengembangan dan proses evaluasi pada guru dan staf/karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dan staf kependidikan telah menerapkan proses manajemen sumber daya manusia dengan baik. Proses manajemen SDM pertama yang dilakukan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong yaitu proses perencanaan sumber daya manusia. Proses perencanaan ini dilakukan dengan melihat analisis kebutuhan akan guru dan staf/karyawan, analisis jabatan yang dibutuhkan, analisis beban kerja bersama, dan menganalisis akan potensi manfaat dan kekurangan tenaga pengajar dan pendidikan yang dibutuhkan. Proses perencanaan ini menjadi langkah awal dalam proses manajemen sumber daya manusia di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong. Analisis proses ini selalu dilakukan oleh pihak sekolah setiap tahun ajaran dengan mempertimbangkan daya tampung dan minat siswa untuk bersekolah di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong. Termasuk juga potensi adanya tenaga Pengajar dan tenaga kependidikan yang mengundurkan diri, cuti, atau diberhentikan.

Proses manajemen SDM kedua yang dilakukan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong yaitu proses seleksi dan rekrutmen sumber daya manusia. Setelah dilakukan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja maka pihak sekolah membuat proses perekrutan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Biasanya setiap tahun pada awal

tahun anggaran, pihak sekolah selalu melakukan proses perekrutan tenaga pendidik dan atau tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Hal ini dilakukan dengan membuat pengumuman secara offline pada papan pengumuman yang dapat diakses oleh umum atau secara online di media sosial seperti whatsapp grup, instgram atau facebook. Perekrutan yang dilaksanakan biasanya tidak banyak, hanya untuk mengisi satu atau dua posisi yang dibutuhkan baik untuk tenaga pendidik atau guru, maupun untuk tenaga staf atau karyawan administrasi, atau untuk posisi analisis laboran pada laoratorium. Proses rekrutmen ini dilaksanakan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan untuk menambah sumber daya yang tersedia untuk tenaga pendidik dan kependidikan saat ini. Artinya sudah tersedia pula anggaran untuk proses rekrutmen yang dilakukan dan sudah tersedia pula anggaran gaji bagi mereka yang akan direkrut nantinya. Proses rekrutmen ini dilaksanakan dengan menyesuaikan *job description* dan *job specification* yang dibutuhkan. Sehingga kualifikasi pendidikan pendaftar yang dibutuhkan dan kompetensi minimal yang dimiliki harus memenuhi *job description* dan *job specification* yang telah dipersyaratkan. Syarat yang sering diajukan pihak sekolah diantaranya untuk tenaga pendidik atau guru minimal pendidikan S1 sesuai bidangnya, diutamakan mereka yang telah memiliki pengalaman pengajaran minimal 1 tahun, pernah mengikuti pelatihan tentang keguruan atau kependidikan, jika memiliki sertifikat kompetensi tentu akan lebih baik, menguasai Bahasa Inggris dan Bahasa Arab minimal pasif, serta mampu menggunakan komputer dan faham teknologi informatika dalam proses pembelajaran berbasis internet.

Pada proses rekrutmen manajemen sumber daya manusia untuk tenaga kependidikan berupa staf/karyawan memiliki persyaratan dan kualifikasi yang berbeda. Untuk posisi *security* atau pengamanan maka syarat yang ditetapkan pihak sekolah yaitu minimal pendidikan SMA sederajat dan memiliki pengalaman dalam jasa pengamanan serta memiliki sertifikat satpam yang dikeluarkan oleh lembaga berwenang. Untuk tenaga staf administrasi, layanan pendidikan, tata usaha dan keuangan serta pemrograman computer dan aplikasi sekolah maka persyaratan pendidikan minimal yang dibutuhkan adalah sarjana S1 dengan dibekali pengalaman minimal 1 tahun bagi tenaga teknis seperti pemrograman computer dan keuangan. Proses manajemen sumber daya manusia selanjutnya yang dilakukan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong yaitu proses penempatan sumber daya manusia. Hasil penelitian tentang proses penempatan ini menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan guru dan tenaga kependidikan. Hal ini jelas penting dilakukan oleh SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan mereka dan meningkatkan daya saing mereka dengan sekolah yang lainnya. Proses manajemen SDM selanjutnya yang dilakukan pada SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong yaitu proses pengembangan SDM. SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong selalu berupaya maksimal dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kualitas guru dan karyawan sekolah mereka. Langkah ini tentu harus diimbangi pula dengan upaya mempertahankan stakeholder mereka ini dengan baik agar tidak mundur atau *resign*. Ini karena peningkatan sumber daya manusia dan pengembangan sangat mahal.

Dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh institusi pendidikan, pengembangan SDM yang sudah dilakukan diantaranya yaitu: 1) pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP), 2) pelatihan PTK dan peningkatan kualitas guru IPS, IPA, Bahasa, dan Agama, 3) workshop penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran guru, 4) pelaksanaan pengembangan diri dalam MGMP Kemenag dan Dikbud, 5) pendidikan dan pelatihan multimedia, 6) pendampingan PTK LPMP dan PT, 7) pelatihan spiritual quantum learning (SQL), 8) pelatihan strategi pembelajaran e-learning, 8) studi lanjut, 9) kegiatan K3MA, 10) pembuatan sistem informasi pendidikan (Sisma). Selain itu, program pengembangan karyawan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong, yaitu: 1)

Sekolah berkolaborasi dengan berbagai lembaga negeri maupun swasta untuk pengembangan tenaga kependidikan, seperti kolaborasi pustakawan sekolah dengan perpustakaan daerah, 2) diklat, 3) seminar, 4) kerja sama dengan sekolah lain, 5) kerja sama melalui jejaring sosial, 6) pengenalan teknologi informasi yang diatur oleh Kanwil dan Kemenag, seperti ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), 7) adanya pertemuan rutin setiap dua minggu sekali pada hari senin, 8) rapat koordinasi yang membahas tugas-tugas penting dan fungsi yang harus diselesaikan, 9) *outbound*, dan 10) pengembangan melalui forum media sosial. Kepala sekolah juga berharap pengajaran di sekolah menyeimbangkan *softskill* dan pengembangan-pengembangan keterampilan (sains).

Proses manajemen sumber daya manusia terakhir yang dilakukan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong yaitu proses pengawasan dan evaluasi SDM. Ini harus dilakukan sebagai bagian *reward and punishment* bagi stakeholder atas dedikasi dan komitmen yang mereka berikan kepada institusi pendidikan. *Reward* atau penghargaan diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan yang diharapkan oleh pihak sekolah. Penilaian ini dilakukan dengan penilaian kinerja oleh pihak atasan dan juga penilaian oleh siswa sebagai peserta didik kepada guru mereka melalui kuesioner yang diberikan setiap akhir semester. *Punishment* atau hukuman diberikan kepada guru dan tenaga kependidikan jika dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajiban mereka ditemukan pelanggaran yang tidak sesuai dengan komitmen dan kode etik yang telah ditetapkan. Tahap awal hukuman adalah dengan memberikan peringatan atau teguran lisan, jika masih berlanjut dilakukan peringatan atau teguran tertulis. Jika sampai pada akhirnya jika tidak bisa diperbaiki dan selalu melanggar maka yang bersangkutan diminta untuk mengundurkan diri atau dilakukan pemberhentian dengan tidak hormat. Diharapkan dengan adanya evaluasi ini akan dengan mudah diketahui kelemahan dan kekurangannya sehingga dengan cepat memperbaikinya.

## **Pembahasan**

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut di atas menunjukkan bahwa SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong telah melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia dengan baik. Semua proses tersebut telah dilaksanakan dengan prosedur yang ideal, dimulai dari proses perencanaan, proses seleksi dan perekrutan atau rekrutmen, proses penempatan SDM, proses pengembangan dan peningkatan karir serta proses pengawasan dan evaluasi SDM. Dalam lembaga pendidikan SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong agar dapat memperoleh guru dan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan, dengan mempertimbangkan tujuan dan sasaran strategis yang ingin dicapai, memiliki kemampuan (skill) dan mampu bekerja di lingkungan pendidikan, dan ada kebijakan yang jelas. Misalnya, terkait dengan ketersediaan lowongan pekerjaan, pengisian jabatan, dan sebagainya untuk memungkinkan untuk menyelenggarakan kegiatan sasaran program sekolah yang efektif yang berkaitan dengan masa depan institusi tersebut. Menurut (Siagian, 2007) Untuk memulai perencanaan sumber daya manusia, hal pertama yang harus dilakukan adalah menentukan sumber daya manusia apa yang sudah ada di dalam organisasi. Menurut temuan penelitian di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong, dapat dikaitkan dengan gagasan dari Siagian Perencanaan perekrutan di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong dilakukan dengan menyelidiki kebutuhan, melakukan analisis jabatan, mengevaluasi beban kerja, serta menilai kelebihan dan kekurangan para pendidik. Demikian pula, dalam merekrut tenaga kependidikan, analisis kebutuhan dilakukan, disusul dengan analisis jabatan, evaluasi beban kerja, serta penilaian kelebihan dan kekurangan, yang kemudian diikuti dengan pembagian tugas yang sesuai bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam seleksi dan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menunjukkan bahwa SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong menentukan kualifikasi yang

dipersyaratkan. Hal ini sesuai dengan teori sepuluh kriteria, yang merupakan dasar seleksi. Dengan kata lain, keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, jenjang pendidikan, kondisi fisik, penampilan, bakat, dan karakter dinilai. Dalam proses seleksi calon pendidik dan tenaga kependidikan, dapat ditentukan dasar kualifikasi yang diperlukan untuk posisi yang dibutuhkan, sehingga dapat memilih orang yang memiliki keahlian yang diperlukan (Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Brebes., 2000). Menurut pendapat Armstrong dalam (Nurmalina dkk., t.t.) "*requirement is preparing job descriptions and specifications, deciding terms, and conditions of employment*". Rekrutmen adalah proses pemilihan calon pemegang jabatan untuk posisi tertentu, berdampak pada kemampuan mereka sebagai pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Penempatan tenaga kerja, terutama tenaga pendidik atau guru di SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong didasarkan pada kesesuaian latar belakang kompetensi mereka, serta mempertimbangkan ketentuan UU Guru dan Dosen tahun 2005, pasal 7 ayat 1c, yang menyatakan bahwa profesi guru dan dosen harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas mereka. Semua karyawan sekolah, termasuk pendidik baru dan lama, akan diberi tugas saat penempatan ini. Oleh karena itu, hasil lapangan yang berkaitan dengan penempatan guru, seperti latar belakang pendidikan dan materi yang diampu, digunakan sebagai pedoman dalam penempatan guru. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi perbedaan dalam pengetahuan siswa tentang materi yang akan diajarkan.

Proses kegiatan pengembangan dan peningkatan karir guru dan staf/karyawan di SMPIT Khairu Ummah Rejang Lebong telah dilaksanakan secara maksimal untuk meningkatkan kualitas guru dan pendidik. Karena itulah, pengembangan menjadi sangat penting untuk memperkuat serta memelihara keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat terus berkembang dalam lingkungan organisasi. Hal ini mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan tindakan baik secara afektif maupun psikomotorik, sehingga mereka mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang dimiliki. Demikian juga proses pengawasan dan evaluasi yang dilaksanakan di SMPIT Khairu Ummah Rejang Lebong telah dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini perlu dilakukan sebagai bagian *reward and punishment* bagi stakeholder atas dedikasi dan komitmen yang mereka berikan kepada institusi pendidikan. *Reward* atau penghargaan diberikan kepada tenaga pengajar dan kependidikan yang memiliki hasil yang memuaskan, sesuai dengan yang diharapkan oleh sekolah. *Punishment* atau hukuman diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan jika dalam melakukan tugas dan kewajiban mereka ditemukan pelanggaran yang tidak sesuai dengan komitmen dan kode etik yang telah ditetapkan. Proses pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia dilakukan untuk meminimalisir kesenjangan dalam penguasaan materi, menyesuaikan tugas dengan kemampuan, dan mempertahankan kualitas pendidik dan kependidikan.

## V. KESIMPULAN

Menurut penelitian dan diskusi yang telah ditunjukkan, bisa disimpulkan bahwa SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong telah melaksanakan proses manajemen SDM dengan baik. Proses yang digunakan untuk mengelola SDM telah dilaksanakan tersebut meliputi proses perencanaan, proses seleksi dan rekrutmen, proses penempatan, proses pengembangan dan peningkatan karir serta proses pengawasan dan evaluasi SDM. Analisis kebutuhan, posisi, beban kerja, dan kemungkinan kekurangan dan kelebihan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan sebelum perencanaan sumber daya manusia, yang merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan melalui pengumuman offline atau online, dengan persyaratan yang sesuai seperti pendidikan minimal, pengalaman, kompetensi, dan kemampuan teknologi. Proses penempatan sumber daya manusia di SMPIT Khairu Ummah

disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan jabatan yang dibutuhkan, mengikuti prinsip "the right man on the right place". Proses pengembangan dan peningkatan karir sumber daya manusia dilakukan secara maksimal melalui berbagai kegiatan seperti pertemuan guru, pelatihan, workshop, pendidikan multimedia, dan kerja sama dengan berbagai instansi. Proses pengawasan dan evaluasi sumber daya manusia dilakukan untuk meminimalisir kesenjangan dalam penguasaan materi, menyesuaikan tugas dengan kapasitas, dan mempertahankan kualitas pendidik dan pedagogi. Dengan demikian, keseluruhan proses manajemen SDM tersebut mendukung upaya memperbaiki kualitas pendidikan dan daya saing SMPIT Khairu Ummah Kabupaten Rejang Lebong.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, L., & Ellitan, L. (2009). *Manajemen sumber daya manusia dalam bisnis modern*.
- Anthony, W. P., Kacmar, K. M., & Perrewé, P. L. (2002). *Human resource management: A strategic approach* (4. ed). South-Western/Thomson Learning.
- Badrudin, B. (2013). Dasar-dasar manajemen. *Dasar-Dasar Manajmen*, 4, 1–141.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Fadhli, M. (2017). Manajemen peningkatan mutu pendidikan. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 215–240.
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., Pratikna, R. N., Ahmad, M. I. S., Novarini, N. N. A., Widiawati, W., Sanjaya, R., Riesso, A. S., & Batubara, N. A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media.
- Hariandja, M. T. E., & Hardiwati, Y. (2002). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai* (Cet. 1). Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Idi, A. (2015). *Dinamika sosiologis Indonesia: Agama dan pendidikan dalam perubahan sosial* (Cetakan I). LKiS.
- Jalaluddin, H., & Idi, H. A. (2011). *Filsafat pendidikan: Manusia, filsafat, dan pendidikan*. Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT Rajagrafindo Persada.
- Kriswana, A. (2019). *Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MTS ZIA SALSABILA Bandar Setia kecamatan Percut Sei Tuan kabupaten Deli Sedang*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Makagiansar, M. (1996). *Shift in Global paradigm and The Teacher of Tomorrow*, 17th. 5(8).
- Meleong, L. J. (2016). *Metologi penelitian kualitatif* (6 ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, M., & Rahman, M. T. (2014). *Manajemen pendidikan*.
- Nurmalina, Amiruddin, Nazaruddin, Hidayatullah, D., Nurdiana, Kartiko, A., Bahera, Syafruddin, Fitriyah, A. W., & Sayed. (t.t.). *SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Ed. 2). Rajawali Pers.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Sulistyorini. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Penerbit Teras.
- Syakroni, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*. PT Arr rad Pratama.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Brebes. (2000). *Manajemen tenaga pendidikan*. FIP UNY.
- Umam, M. K. (2020). Dinamisasi Manajemen Mutu Persfektif Pendidikan Islam. *Jurnal Al-Hikmah*, 8(1), 61–74.

