

MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN *EDUCATOR FUNCTIONS*

Trisna,¹ Maki Thajusubki²

¹ STIT Tihamah Cirebon, ² STAI Yapata Al-Jawami Bandung
trisna@stit-tihamah.ac.id¹, Thajusubkimaki@gmail.com²

Received: April

Accepted: May

Published: June

Abstract :

This research discusses human resource management in improving the function of teaching staff at MTs Negeri 1 Mjalengka. The research method used is a qualitative field study method. The research results show that human resource management in improving the function of teaching staff at MTs Negeri 1 Majalengka includes planning, organizing, implementing and supervising. Planning is carried out carefully, through deliberations between school leadership and supervisors and educators, organizing is carried out by coordinating the implementation of human resource management in improving the function of teaching staff and an organizational structure that describes the working relationships of all school members, supervision is carried out in two ways, including supervision carried out by external and internal parties. For external supervision, supervision is carried out by inspectors from the education service. When there are deficiencies, supervisors will work together to find solutions. Meanwhile, internal supervision is carried out by the school principal so that various problems are related to human resource management.

Keywords : Management, HR, Educator Functions.

Abstrak :

Penelitian ini membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Mjalengka. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif studi lapangan. Adapun pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Majalengka meliputi dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan dilakukan secara cermat, melalui musyawarah pimpinan sekolah dan pengawas serta pendidik, pengorganisasian dilakukan dengan adanya pengkoordinasian dalam melaksanakan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik dan struktur organisasi yang menggambarkan hubungan kerja semua warga sekolah, pengawasan ada dua hal yang dilakukan diantaranya pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan internal. Untuk eksternal, pengawasan dilakukan oleh penilik dari dinas pendidikan, ketika ada kekurangan maka pengawas akan bersama-sama untuk mencari solusi. Sedangkan pengawasan secara internal dilakukan oleh kepala sekolah sehingga berbagai persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Manajemen, SDM, Fungsi Pendidik.

PENDAHULUAN

Salah satu bidang penting dalam administrasi/manajemen pendidikan adalah berkaitan dengan personil/ sumberdaya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan, tenaga pendidikan/guru. Intensitas dunia pendidikan

berhubungan dengan manusia dapat dipandang sebagai Suatu perbedaan penting antara lembaga pendidikan/organisasi sekolah dengan organisasi lainnya. Masalah sumber daya manusia menjadi hal yang dominan dalam proses pendidikan/pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting dalam melaksanakan proses pendidikan/pembelajaran di sekolah.

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 162 Tahun 2003 tentang Pedoman Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah disebutkan bahwa tugas Kepala Sekolah sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, entrepreneur, climate creator*. Tugas-tugas tersebut sering disingkat dengan EMASLEC. Kepala Sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin sebuah sekolah harus mampu mengelola semua sumber daya pendidikan yang dimiliki. Kepala Sekolah sebagai manajer mempunyai peran kunci dalam keberhasilan sebuah sekolah. Kepala Sekolah merupakan pemimpin sekolah yang mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan cita-cita sekolah.¹

Menurut Wahjosumidjo fungsi kepemimpinan sebagai manajer tidak lepas dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta memberdayakan sumber daya pendidikan yang tersedia secara optimal guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.² Kepala Sekolah memiliki tanggung jawab yang besar dalam merencanakan, mengorganisasikan, membina, melaksanakan serta mengendalikan sekolah dan sumber daya manusia yang ada didalamnya, termasuk fungsi pendidik di sekolah.

Tenaga pendidik adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi selain tenaga kependidikan lainnya, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan *output* yang diharapkan. Untuk itu kinerja guru harus ditingkatkan dan dikembangkan sebagai upaya kontrol ketat terhadap

¹ Danim Sudarwan and Khairil, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), p. 79.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya* (Jakarta: Rajawali pers, 2008), p. 96.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pendidikan.³

Tenaga pendidik mempunyai peran penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru. Apabila seorang guru kurang menguasai bahan pelajaran, strategi belajar mengajar, mendorong siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi. Maka segala upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam pelaksanaan pendidikan guru merupakan ujung tombak, sehingga perlu pengembangan fungsi dan tugas guru. Setiap guru memiliki potensi dan kebutuhan untuk berkembang serta merealisasikan dirinya.

Tenaga pendidik/Guru memiliki tugas dalam bidang profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.⁴ Menurut Undang-undang Republik Indonesia : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵

Dalam kerangka pengelolaan sekolah, sebagai manajer Kepala Sekolah berpedoman pada azas-azas tujuan keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, antusiasme, keakraban, dan asas integritas. Kepala Sekolah juga perlu memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, yang diwujudkan dengan penyusunan program, mengorganisasikan personalia. Memberdayakan guru dan tenaga kependidikan serta mendayagunakan sumber daya sekolah secara unggul. Untuk itu, sebagai manajer Kepala Sekolah harus mampu mendelegasikan tugas, mengalokasikan pekerjaan,

³ Walters James J. Jones dan Donal L, *Human Resources Managemen in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Qultum Media, 2008), p. 28.

⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Rosdakarya, 2005), p. 7.

⁵ Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen* (Jakarta: Eka Jaya, 2006), p. 4.

menetapkan standar kualitas, memonitor hasil, mengontrol biaya dan lain-lain.⁶

Kepala Sekolah harus memiliki berbagai keterampilan yang diperlukan sebagai modal dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Kepala Sekolah sebagai seorang manajer di lembaga pendidikan harus memiliki tiga kecerdasan pokok, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial agar dapat bekerja sama dan mengerjakan sesuatu dengan orang lain. Dengan kemampuan manajemen Kepala Sekolah yang profesional diharapkan dapat menyusun program sekolah yang efektif, menciptakan iklim sekolah kondusif dan dapat membimbing serta meningkatkan fungsi guru.

Salah satu MTs yang terdapat di Majalengka adalah MTs Negeri 1 Majalengka terletak di Jl. Raya Selatan Leuwimunding No.03, Kab. Majalengka 45473 Jawa Barat. Banyaknya Sekolah MTs di wilayah Kabupaten Majalengka menjadikan sekolah ini terus memacu sumber daya pendidik dan kependidikan untuk selalu ditingkatkan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan globalisasi zaman modern. Peningkatan kualitas personil sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi peserta didik dan meningkatkan kualitas guru dan karyawan hingga mengembangkan daya kreativitas dan inovasi siswa dalam mengantisipasi pembaruan pendidikan merupakan kiat-kiat yang mendasari MTs Negeri 1 Majalengka dalam proses memajukan mutu sekolahnya.

Adapun upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan fungsi guru di MTs Negeri 1 Majalengka, yaitu melalui program pembinaan guru yang dilakukan oleh Kepala MTs Negeri 1 Majalengka, seperti pelatihan dan *workshop* perangkat pembelajaran Kurikulum 2013 (K-13), *Workshop*, Kerampilan Mengajar, Pelatihan ESQ, pelatihan kecerdasan dan stimulasi otak, serta tahsin Alquran.

Berdasarkan kenyataan studi kasus tersebut, maka terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan fungsi guru diantaranya

⁶ Sudarwan and Khairil, p. 80.

dengan pembinaan terhadap guru yang dilaksanakan secara teratur oleh Kepala Sekolah. Pembinaan yang dilakukan tersebut adalah pembinaan sebagai upaya terus menerus untuk memperbaiki, menyempurnakan, dan mengembangkan kemampuan, untuk mencapai tujuan keberhasilan pendidikan. Dengan pembinaan yang dilakukan secara bertahap dan terus menerus, maka guru-guru tersebut dapat meningkatkan kemampuan fungsinya sehingga mutu situasi belajar mengajar dapat ditingkatkan.

METODE PENELITIAN (Ditulis Tebal dan Kapital, Book Antiqua 12, Spasi 1,5)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode study kasus dan sumber data purposive dan snowball sampling meliputi kepala sekolah, guru dan komite sekolah. Instrumen penelitiannya berupa pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang dilakukan di antaranya dengan data *reduction* (reduksi data), data *display* (penyajian data) dan *verification* (kesimpulan). Keabsahan data dilakukan melalui keterpercayaan (*credibility*); keteralihan (*transferability*); keterandalan (*dependability*) dan konfirmabilitas (*confirmability*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM dalam upaya peningkatan fungsi Tenaga Pendidik

Manajemen pada suatu organisasi terletak pada kegiatan-kegiatan awal yaitu mencakup apa yang perlu dipersiapkan, jalan mana yang akan ditempuh, bila ada hambatan tertentu bagaimana cara mengatasinya dan sejenisnya serta apakah yang menjadi bukti bahwa aktifitas organisasi sudah sampai pada tujuan.⁷

Terkait dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah MTs Negeri 1 Majalengka dilakukan dengan musyawarah melibatkan pengawas sekolah serta tentunya guru dalam menentukan program atau hal yang dapat meningkatkan fungsi pendidik di

⁷ Made Pidarta, Manajemen Pendidikan Indonesia, cet 1. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hlm 161

sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MTs Negeri 1 Majalengka dibangun dengan terbuka dan rasa tanggungjawab yang tinggi dari semua pihak demi kebaikan sekolah maupun individu pendidik.

Ngalim Purwanto dalam Hikmah menyatakan setiap program memerlukan perencanaan terlebih dahulu sebelum dilaksanakan. Jadi rencana adalah sebuah pedoman atau penuntun yang menjadi komitmen dan pernyataan keputusan yang tidak dapat ditarik kembali.⁸

Sekolah dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan fungsi tenaga pendidik melakukan perencanaan dengan cara merumuskan beberapa hal yang harus diperbaiki dimana dalam perencanaan tersebut melibatkan berbagai pihak dari mulai kepala sekolah, bidang kurikulum, serta guru yang akan ditingkatkan fungsinya serta profesionalisme dan kompetensinya. Hal ini merupakan rencana yang disepakati sebagai pedoman pedoman atau penuntun yang menjadi komitmen dan pernyataan keputusan yang tidak dapat ditarik kembali.

Pengorganisasian SDM dalam upaya peningkatan fungsi Tenaga Pendidik

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.⁹

Sebagaimana ungkapan yang dikemukakan Mulyasa (dalam Lautloly)¹⁰ bahwa peran personil sekolah dalam menumbuhkembangkan perilaku hidup sehat pada siswa meliputi peran kepala sekolah berdasarkan temuan penelitian adalah sebagai leader, inovator, motivator, educator, dan climator.

⁸ Hikmat, Manajemen Pendidikan. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009), hlm. 43

⁹ Sukarna (2011). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV. Mandar Maju. Hlm. 38

¹⁰ Lautloly, I. K. (2014). Hubungan peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Kinerja Guru dengan produktivitas SMA di Kabupaten Buru Selatan. Tesis tidak diterbitkan. Malang: Pascasarjana Universitas Negeri Malang. Hlm. 29

Dalam proses pengorganisasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Majalengka yang menggambarkan hubungan kerja antara kepala sekolah, bidang kurikulum serta pengawas dalam meningkatkan fungsi guru. Selain itu ada kerjasama yang baik dari guru kepada apa yang di programkan oleh kepala sekolah.

Gambaran hubungan kerja antara kepala sekolah, bidang kurikulum serta pengawas dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik diatas sesuai dengan pengertian fungsi pengorganisasian (organizing) yang dikatakan George R. Terry, bahwa pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macammacam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.¹¹

Pelaksanaan SDM dalam upaya peningkatan fungsi tenaga pendidikan

Dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik melalui manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah MTs Negeri 1 Majalengka berperan sebagai sebagai leader, inovator, motivator, educator, dan climator sehingga pelaksanaan Sekolah Sehat dapat berjalan secara optimal.¹²

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan fungsi tenaga pendidik membuat beberapa program yang bisa meningkatkan kemampuan dari segi ICT, dengan mendelegasikan guru-guru untuk mengikuti seminar atau workshop bahkan pelatihan. Selain itu di sekolah MTs Negeri 1 Majalengka diwajibkan pada sebelum pembelajaran dimulai guru memimpin peserta didik untuk membaca surat-surat pendek.

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan fungsi tenaga pendidik sekolah memiliki beberapa strategi yang digunakan diantaranya melalui pelatihan, memberikan fasilitas kepada guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, membuat peraturan serta

¹¹ Sukarna (2011). Dasar-dasar Manajemen. Bandung: CV. Mandar Maju. Hlm. 38

¹² Analisis peneliti

sangsi ketika dilanggar, mengadakan kegiatan keagamaan yang rutin, serta pembiasaan-pembiasaan, melakukan briefing ketika selesai upacara bendera.

Berdasarkan dari hasil penelitian peneliti dapat menganalisis bahwa pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia dalam upaya meningkatkan fungsi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Majalengka bahwa kepala sekolah menekan pendidik untuk mengikuti kegiatan atau program yang dilaksanakan disekolah atau diluar sekolah seperti mengikuti MGMP, seminar, pelatihan, workshop yang menunjang skilil serta kompetensi profesionalisme guru menjadi lebih baik.

Hal itu selaras dengan penelitian Efi Rofaiqoh Muhaimin, bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dengan pelatihan, pengelolaan kinerja guru, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan, MGMP(Musyawarah Guru Mata Pelajaran), pendidikan dan pelatihan(Diklat), seminar, supervisi dan studi lanjut.¹³

Pengawasan SDM dalam upaya peningkatan fungsi Tenaga Pendidik

Pengawasan menejemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan fungsi tenaga pendidik bahwa untuk masalah *controlling* ada dua hal yang dilakukan diantaranya pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan internal. Untuk eksternal, pengwasan dilakukan oleh penilik dari dinas pendidikan yang ditugaskan untuk melihat dan menemukan permasalahan atau kekurangan pendidik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau yang lainnya, ketika ada kekurangan atau masalah maka pengawas akan bersama-sama untuk mencari solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut agar bisa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh undang-undang pendidikan. Sedangkan pengawasan secara internal dilakukan oleh kepala sekolah sehingga berbagai persoalan terkait dengan manajemen sumberdaya.¹⁴

¹³ Efi Rofaiqoh Muhaimin, 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap.' (Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2017), p. vi.

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Negeri 1 Majalengka Drs. H. Sutisno pada 10 Mei 2022

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik di MTs Negeri 1 Majalengka meliputi dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Perencanaan dilakukan secara cermat, melalui musyawarah pimpinan sekolah dan pengawas serta pendidik, pengorganisasian dilakukan dengan adanya pengkoordinasian dalam melaksanakan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan fungsi tenaga pendidik dan struktur organisasi yang menggambarkan hubungan kerja semua warga sekolah, pengawasan ada dua hal yang dilakukan diantaranya pengawasan yang dilakukan oleh pihak eksternal dan internal. Untuk eksternal, pengawasan dilakukan oleh penilik dari dinas pendidikan, ketika ada kekurangan maka pengawas akan bersama-sama untuk mencari solusi. Sedangkan pengawasan secara internal dilakukan oleh kepala sekolah sehingga berbagai persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsyani, *Manajemen Organisasi* (Surabaya: Bumi Aksara, 1987)
- Alamsyah, Dedy, A Khalik, and Dian Nisa Istofa, 'Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu SLB Muaro Jambi', *Journal of Management in Education*, 5.1 (2021), 1-6
- Alantaqi, Wajihudin, *Rahasia Menjadi Guru Teladan Penuh Empati* (Jogjakarta: Garailmu, 2010)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, 1
<<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>
- — —, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)

- Daft, R.L., Manajemen., *No Title*, ed. by Dkk) Emil Salim, 1st edn (Jakarta: Erlangga)
- Darajat, Zakiah, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Drajat, Masyhuri, 'Manajemen Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam', *Tafhim Al-'Ilmi*, 8.1 (2016)
- E, Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan* (Bandung: Rosdakarya, 2011)
- Faustino, and Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 1995)
- Haq, Rusniati dan Ahsanul, 'Perencanaan Strategis Dalam Perspektif Organisasi', *INTEKNA*, 2 (2014)
- Harumia, Harumia, and Sitti Hairani Idrus, 'Penerapan Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Perum Bulog Kota Kendari', *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 3.2 (2018), 218–29
- Hayati, Devi Isna, 'No TPerencanaan Sumber Data Manusia Aparatur: Studi Deskriptif Tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kediriitle', *Universitas Airlangga*, Volume 2,
- Husain Usman, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006)
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial*, ed. by Martinis Yamin (Jakarta: Referensi, 2013)
- James J. Jones dan Donal L, Walters, *Human Resources Managemen in Education: Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Qultum Media, 2008)
- Juhariyah, 'Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Belajar Siswa (Studi Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Lakbok Kabupaten Ciamis)', *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2.1 (2017), 37–42