



Research Article

Received: 13 December 2022, Revised: 07 April 2023, Accepted: 16 January 2024, Published: 8 March 2024

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Siti Afifatul Afifah, Rabi' ah Al-Adawiyah, Nabila Nurmay
Azahra, Naufal Achsan Ardana

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

ABSTRACT:

This research aims to describe and present the implementation of human resource management through indicators of planning, recruitment, selection, orientation and placement, training and development, and performance appraisal at SMK As-salam as well as obstacles in the implementation of human resource management at SMK As-salam. The approach used in this research is a qualitative approach. Based on the results of data analysis, it is known that the implementation of human resource management at SMK As-salam has been running well, characterised by the preparation of human resource planning, well, characterised by the preparation of human resource planning that is quite professional, the implementation of orientation and job placement that pays attention to the needs of the school and the competence of teachers / employees, the needs of the school and the competence of teachers / employees, the implementation of planned training and development, and performance appraisal.

Keywords: *Implementation; Management; Human Resources*

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja di SMK As-salam serta hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK As-salam. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK As-salam telah berjalan dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja.

Kata kunci : Implementasi; Manajemen; Sumber Daya Manusia

*Corresponding Author,
Email address., sitiafifatulafifah36@gmail.com, (Siti Afifatul Afifah)

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pengelolaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan, tidak hanya bersifat proaktif, namun kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan juga bersifat proaktif, yaitu tidak dipaksakan, yaitu merupakan sifat dari peran manusia. Sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan. Oleh karena itu, jika pengelolaan sumber daya manusia tidak dilaksanakan secara andal, maka pengelolaan, penggunaan dan eksploitasi sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif dan tidak efektif. Dalam situasi seperti ini, bukan tidak mungkin gambaran upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan nasional menjadi tidak jelas sehingga dapat menimbulkan kegelisahan atau keresahan masyarakat.¹

Di bidang penerapan manajemen sumber daya manusia, segala bentuk dan jenis tindakan yang perlu dilaksanakan pada tingkat manajemen operasional harus diuraikan secara jelas berdasarkan filosofi dasar dan strategi yang berkaitan dengan kekuatan manajemen sumber daya manusia dan ditentukan pada saat yang bersamaan tingkat lebih tinggi.

Tujuan penempatan sumber daya manusia adalah agar tim kependidikan SMK As-Salam mempunyai nilai manfaat, efektif, tepat guna, dan mampu menciptakan suasana belajar yang bahagia. Keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pengajar sekolah yang ada. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan hasil dapat dicapai melalui perbaikan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui penerapan berbagai konsep dan taktik manajemen modern.²

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam lembaga pendidikan perlu dilakukan pengelolaan sumber daya

¹ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen sumber daya manusia* (Yogyakarta: Andi, 1997).

² Fathoni Abdurrahmat, "Manajemen sumber daya manusia," *Bandung: Rineka Cipta*, 2006.

manusia untuk merekrut pegawai baru, menyeleksi pegawai, promosi, rotasi pegawai, evaluasi pegawai dan memaksimalkan jumlah pegawai atau tenaga pengajar yang ada untuk lebih meningkatkan kualitas kerja menghasilkan lulusan – lulusan (produktif) diharapkan untuk kemajuan negara. Untuk memperoleh atau memperoleh sumber daya manusia yang profesional dan handal, dalam hal ini kepala sekolah harus memberikan perhatian khusus pada perekrutan tenaga kerja dan tenaga kerja. Selain itu, kepala sekolah hendaknya memberikan bimbingan dan nasehat kepada guru, staf dan karyawan agar terjalin kerjasama yang baik diantara mereka. Dengan bekerja sama maka tujuan atau program sekolah yang telah ditetapkan akan tercapai.³

Seiring berjalannya waktu, tantangan dan permasalahan dalam dunia pendidikan akan terus bermunculan, oleh karena itu pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan harus dirancang secara terpadu. Sedemikian rupa sehingga dapat mengatasi permasalahan yang akan timbul dan menciptakan generasi yang unggul di era globalisasi saat ini. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) untuk menjadi faktor utama dan akan menjadi subjek dalam proses pendidikan.

Berbicara mengenai penerapan atau penerapan HRM untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dikaji karena berhasil tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Dalam kaitan ini dijelaskan bahwa peran utama lembaga pendidikan adalah tenaga guru dan dosen.⁴

Sumber daya manusia seperti guru dan dosen merupakan unsur aktif sedangkan unsur lainnya merupakan unsur pasif yang

³ Sutrisno Hadi, "Metodologi Research Jilid I dan II," *Yogyakarta: Andi Offset*, 2000.

⁴ Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, dan Syaiful Eddy, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225–236.

dapat diubah melalui kreativitas manusia. Oleh karena itu, kami berharap dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki dengan mengarahkan tenaga-tenaga yang berkualitas sehingga dapat mendukung pengembangan pendidikan yang berkualitas. Kenyataannya, lembaga pendidikan seringkali menghadapi permasalahan administrasi dan manajemen bagi para pemimpin pendidikan pada berbagai jabatan dan jenjang.⁵

Kendala utama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah bahwa suatu lembaga pendidikan masih memiliki sedikit tenaga ahli di bidang manajemen pendidikan.⁶ Dengan demikian, fungsi pelatihan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat diperlukan untuk meningkatkan, memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai.⁷

Dari gambaran realitas secara keseluruhan Situasi fasilitas pelatihan kejuruan di atas merupakan tujuan realistis yang terjadi di sebagian besar sekolah di Indonesia, baik sekolah negeri maupun swasta. Meski banyak yang menilai sekolah swasta bagus dari segi kualitas. Namun dibalik kelebihan sekolah swasta juga terdapat permasalahan yang perlu diselesaikan seperti keuangan, sumber daya manusia dan infrastruktur, sehingga menuntut sekolah untuk selalu berperan aktif dalam mengatasi permasalahan tersebut. Salah satu SMK swasta tersebut adalah SMK As-Salam.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang diteliti oleh penulis. Disini penulis mengambil 3 literature review yang mungkin relevan dengan penelitian ini.

Yang pertama, penelitian yang telah diteliti oleh Ali Muhtarom (2015) dalam artikelnya yang berjudul *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalitas Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Provinsi Banten*, menjelaskan tentang

⁵ Sujanto, *Psikologi perkembangan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2007).

⁶ Deni Zulaiha, Bukman Lian, dan Mulyadi Mulyadi, "The effect of principal's competence and community participation on the quality of educational services," *Journal of Social Work and Science Education* 1, no. 1 (2020): 45-57.

⁷ Enco Mulyasa, "Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi," 2004.

upaya untuk menjadikan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dalam memberikan perubahan yang positif terhadap perkembangan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di PTKI Kabupaten Banten untuk meningkatkan keterampilan profesional tenaga pengajar dan strategi penerapan manajemen sumber daya manusia PTKI Banten. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, pengelolaan SDM di PTKI Banten pada dasarnya didasarkan pada prinsip-prinsip manajemen dan fungsi-fungsi SDM yang penting bagi penelitian yang sedang dikaji oleh penulis, karena objek penelitiannya sama. sebagai pribadi. pengelolaan sumber daya. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu lebih fokus pada upaya peningkatan profesionalisme dosen, sedangkan penelitian saat ini lebih fokus pada penjabaran kepegawaian, rekrutmen, seleksi, induksi dan magang, pelatihan, pengembangan dan tempat kerja. penerapan evaluasi pekerjaan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu informasi yang diperoleh disajikan dalam bentuk deskriptif/kualitatif. Sebagai studi lapangan, penulis melakukan analisis data terhadap strategi pemasaran produk gadai syariah, dengan tujuan untuk membangkitkan minat nasabah melalui gambaran situasi yang diselidiki dalam bentuk deskripsi. Penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena orang lain, peristiwa aktivitas sosial, sikap, keyakinan, persepsi dan pemikiran secara individu maupun kelompok. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat pedagogik, yaitu upaya untuk meningkatkan kemampuan pemahaman penerapan manajemen SDM di SMK As-Salam. Sumber data penelitian ini adalah: (1) Data Primer, yaitu data dikumpulkan oleh penulis langsung dari sumbernya. Data

utama penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari SMK As-Salam yaitu berupa informasi tentang sumber daya manusia SMK As-Salam. (2) Informasi sekunder adalah informasi yang diperoleh dari literatur perpustakaan, buku-buku dan sumber-sumber lain yang penting dari sudut pandang penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam tulisan ini adalah melalui observasi. Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang muncul pada objek penelitian. Mengumpulkan informasi berupa informasi observasi mengenai permasalahan dan permasalahan yang berkaitan dengan pelaksanaan kepegawaian di As-Salam Ametikooli. Sedangkan proses analisis data dilakukan setelah seluruh data terkumpul. Analisis data dilakukan saat menulis artikel. Langkah terakhir adalah mengumpulkan tanggapan dari sumber. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 19.10.2022, di SMK As-Salam yang berlokasi di Jl. Garuda Mas, Nilagraha, Gonilan, Dist. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57145.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

SMK As-Salam adalah sekolah dibawah pondok pesantren modern islam As-Salam. SMK ini bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mampu melanjutkan studi ke jenjang pendidikan tinggi. SMK As-Salam merupakan unit sekolah yang paling muda di Pondok As-Salam. Smk berdiri pada tahun 2005, pada tahun 2006 SMK mulai membuka kelas dan meluluskan angkatan pertama di tahun 2008. Namanya dulu tertulis "Program Jurusan Tehnik Komputer dan Jaringan". Kemudian persiapan grafika dan disetujui dengan status pada tahun 2005 adalah "SMK Kecil Jarak Jauh Menginduk pada SMK N 1 Sukoharjo". Pada tahun 2007 ketika sudah punya 2 angkatan berhasil meraih status SMK Mandiri dengan nama "SMK As-Salam Sukoharjo".

Setelah itu mengalami perkembangan pada tahun 2015 bekerja sama dengan Sisco Networking Akademi, alasan kerja samanya adalah bagan dari kelas industri. Awal mula nya, SMK As-Salam melakukan pembelajaran kelas industri sebelum kurikulum merdeka yang harus ada teaching victory dan sebagainya. Pada tahun 2015 lembaga berfikiran untuk membuka kelas industry yaitu kelas Sisco, kemudian pada tahun 2017 bekerjasama dengan Mikrotik yang menjadikan dibukanya kelas Mikrotik Akademik. Kala itu, Sisco bekerja sama dengan Amerika, dan microtic bekerja sama dengan Eropa. Baru saja ada pembaruan kerja sama dengan Lansia. Karena pandemic, kelas sempat tutup sehingga kelas baru bisa dibuka setelah masa pandemi berakhir, namun harus ada kelas pembaharuan kerjasama yang mana membutuhkan mentor yang telah memiliki sertifikat. Jikalau mentor belum memiliki sertifikat, maka mentor diharuskan mengikuti pelatihan. Setelah itu baru bisa diajukan pembaharuan untuk kelas yang sempat terhenti.

SMK As-Salam pertama kali terakreditasi yaitu sekitar tahun 2011 berakreditasi B, kemudian pada tahun 2017 ada akreditasi ulang dan hasilnya A. pada tahun 2022 akan ada akreditasi ulang dengan harapan bisa naik lagi nilainya. Santri As-Salam tidak boleh pulang harus mondok di assalaam. Urutan- urutan kepala sekolah yang pernah menjabat di SMK As-Salam :

1. Ust. Ahmad Zinul Arifin
2. Ust. Bambang Alif Rahman
3. Ust. Rohimullah (sekarang menjadi kepala perpustakaan)
4. Ust Amirrudin Nur
5. Ust. Arifin
6. Ust. Hedonal

Pada tahun 2022 ini jumlah guru seluruhnya di SMK As-Salam adalah 14, dengan siswa laki-laki berjumlah 38 yang terdiri dari 3 kelas (1 angkatan 1 kelas). Dengan jumlah tersebut, lembaga menyediakan sarana prasarana berupa :

1. 5 buah ruang kelas
2. 4 buah laboratorium
3. 1 buah ruang perpustakaan

4. 2 sanitasi siswa

5. Sumber Listrik PLN dengan daya listrik 22.000

Sarana prasarana diatas terhitung dalam kondisi baik, rusak ringan dan juga rusak sedang. Sarana prasarana tersebut juga akan selalu diperbarui seiring berkembangnya zaman. Hal ini ditujukan untuk menunjang kualitas mapel terutama pada mapel kejuruan di SMK yang notabene menggunakan Teknologi.

Seluruh kebijakan yang ada di SMK As-Salam menginduk pada SDI Pondok Pesantren Modern Islam As-Salam, terutama pada kebijakan requipment Sumber Daya Manusianya maupun tenaga pendidikny. Kepala Sekolah akan mengusulkan kebutuhan jam mengajar yang apabila dihitung memenuhi kebut uhan satu guru di SMK As-Salam, maka Kepala Sekolah akan mengajukan ke SDI untuk membuka recruitment. Dengan kriteria sebagai berikut :

1. S1 sesuai dengan mapel, umur maksimal 40 tahun
2. Memiliki surat kelakuan baik, bebas narkoba muslim,
3. Bersedia bekerja di ekosistem pesantren

Pihak HRD PPMI As-Salam menyediakan website khusus yaitu Assalaam.or.id., flayer khusus dan juga poster digital agar mempermudah perluasan informasi bagi calon pegawai dan juga pendaftaran.

Dalam menentukan penempatan bagi pegawai baru, HRD telah menempatkan para pegawai baru sesuai dengan kebutuhan sekolah. Apabila guru kontrak maka akan diberi pelatihan keAssalaaman sampai dengan lulus, kemudian akan dibimbing oleh MGMP untuk dapat memiliki NUPTK. Lamanya kontrak sekitar 3 tahun dan untuk SK kontrak akan ditetapkan oleh pondok pesantren modern Islam As-Salam di bawah SDI sedangkan untuk SK yang berlaku tetap dari Yayasan Majelis Pengajian Islam

Dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia di lingkungan sekolah maupun lingkungan Pesantren maka, lembaga melakukan beberapa upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam mengajar, antara lain :Bagi tenaga pendidik baru,

diwajibkan mengikuti diklat KeAssalaaman sebagai kebijakan orientasi

1. Setiap tahunnya, lembaga mengikutkan pelatihan dalam hal dunia industry untuk guru materi kondusif (materi yang sejalan dengan jurusan). Contohnya: mencoba mengirimkan 2 guru untuk mengikuti diklat inruksi Sisco dan setiap tahun ada updatenya, kemudian ada juga sertifikasi mental mentorik, mengikutkan guru untuk magang di Axcio kelas program. Di Axcio di kirim 20 guru untuk Latihan dan magang, yang terbaru adalah fokus sertifikasi perakitan level sehingga yang kelas 10 tidak membeli laptop tetapi membeli sperpat laptop untuk dirakit sendiri. Dan mengirim 2 guru produktif kepada partisi kendaraan listrik.
2. Untuk guru adaptif (guru selain mata pelajaran jurusan). Guru di support untuk kegiatan MGMP, kemudian komunitas-komunitas guru mata pelajaran di fasilitasi, dan mendorong untuk mengikuti PPG. Mengikutkan guru pelatihan kurikulum merdeka kemudian membekali belajar ID. Memfasilitasi dan mendukung guru untuk bisa mengikuti program pendidikan guru penggerak.
3. Setiap semester pihak pondok juga mengadakan Workshop dan Upgrading Guru dan Wali Kelas demi memberikan pelayanan terbaik untuk para santri. Dengan terselenggarakannya workshop tersebut, diharapkan mampu memberikan perbaikan mutu Pendidikan dan pengasuhan sehingga tujuan pendidik tercapai sesuai dengan Amanah dari wali santri dan menjadikan santri sebagai generasi pemimpin masa depan.

Dalam menunjang tenaga pendidik yang kooperatif serta menghindarkan dari perilaku yang menyimpang dari nilai norma yang berlaku dalam dunia ke pesantrenan, tenaga pendidik yang ada di pondok pesantren memiliki aturan khusus. Tenaga pendidik yang baru harus lulus pelatihan atau diklat KeAssalaaman. Mulai dari tingkah laku, aturan kepegawaian, hak dan tanggung jawab. Semisal dinyatakan lulus maka menjadi pegawai kontrak. Selama

menjadi pegawai kontrak akan ada seleksi lagi menjadi pegawai tetap yang berumah dinas di depan asrama, baik asrama putra maupun asrama putri. Tata tertib untuk guru termasuk dalam hal jam mengajar, konsekuensi keterlambatan, dan izin ketika tidak hadir. Peraturan untuk izin apabila melebihi yang di tentukan maka akan terkena SP (surat peringatan), bahkan bisa di PHK.

KESIMPULAN

Penyelenggaraan manajemen personalia di As-Salam berjalan dengan baik ditandai dengan penyiapan personel, personel yang profesional dan transparan, terlaksananya seleksi, orientasi, dan rekrutmen personel yang cukup profesional. pelatihan kerja pertimbangan kebutuhan, kualifikasi sekolah dan guru/staf, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang direncanakan, evaluasi kinerja belum terlaksana dengan baik dalam hal seleksi, orientasi dan penempatan. Faktor penghambat penerapan manajemen kepegawaian di SMK As-Salam adalah belum adanya sektor kesejahteraan dan belum optimal, perhatian harus diberikan pada kejelasan karir guru dan calon pegawai, dan perhatian harus diberikan pada jaminan kualitas guru pada khususnya. yang secara teknis masih belum tahu. Pelatihan harus diikutsertakan karena misalnya SMK As-Salam mempunyai program kelas Sisco, dimana guru-guru yang belum menguasai komputer diikutsertakan dalam pelatihan tersebut, sehingga dapat beradaptasi lebih maksimal. Sementara itu, manajemen yang profesional dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung pelaksanaan kepegawaian di SMK As-Salam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni. *Manajemen sumber daya manusia.*
Bandung: Rineka Cipta, 2006.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen sumber daya manusia.*
Yogyakarta: Andi, 1997.

Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid I dan II*. Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

Mulyasa, Enco. "Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi," 2004.

Sujanto. *Psikologi perkembangan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.

Utamy, Rahmah, Syarwani Ahmad, dan Syaiful Eddy. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 225– 36.

Zulaiha, Deni, Bukman Lian, dan Mulyadi Mulyadi. "The effect of principal' s competence and community participation on the quality of educational services." *Journal of Social Work and Science Education* 1, no. 1 (2020): 45– 57.