

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA N 1 KOTA METRO

Purwaningsih *

Abstract

It is very important for public and private educational institutions and related institutions to make every effort to manage human resources properly. The purpose of this study was to determine: Implementation of human resource management in SMA N 1 Metro City; Obstacle factor; Supporting factors; and Solutions to overcome obstacles regarding the implementation of human resource management in improving the quality of education. Based on the data it can be concluded: The process of implementing human resource management; Awareness, concern for schools, in addition to that ideological issues that make a sense of mutual support and activeness of teachers in transferring knowledge; Until now the management of human resources can still function properly, although it still needs to be improved; and the School provides solutions to existing obstacles by building shared awareness, equalizing goals, establishing a sense of cohesiveness with employees, making a good contribution, always developing employees and students well, as well as having a sense of cooperation between student guardians and the school .

Keywords: Implementasi, Manajemen Sumberdaya Manusia

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kunci kemajuan suatu negara. “Berdasarkan hasil penelitian pengendalian mutu pendidikan, bahwa pendidikan memegang peranan kunci dalam pengembangan sumber daya manusia dan insan yang berkualitas” (Sukmadinata, 2006: 1). Semakin baik kualitas pendidikan yang diselenggarakan lembaga pemerintahan di suatu negara, maka akan semakin baik tingkat kesejahteraan dan kemakmuran rakyat di suatu negara. Dengan demikian proses peningkatan mutu pendidikan merupakan

* Magister Manajemen Pendidikan Universitas Muhammadiyah Metro-Lampung dan merupakan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 1 Kota Metro pada saat menulis penelitian ini..

langkah pertama untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara” (UU SISDIKNAS RI No. 20 tahun 2003).

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu, pengaruh perubahan yang serba cepat mendorong guru untuk terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Maka, “agar organisasi atau lembaga pendidikan ingin memiliki sumber daya manusia yang berkualitas harus melakukan pembagian kerja yang proporsional dan menempatkan para pekerja menurut spesialisasinya masing-masing”.

Kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah bila dibandingkan dengan negara-negara lainnya. Salah satu indikasi bahwa mutu pendidikan Indonesia masih rendah yakni “sangat kecilnya jumlah lulusan yang mampu memperoleh nilai yang baik, minimnya jenis keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja, sulitnya menembus pasar kerja tingkat nasional dan global, sehingga terjadi penumpukan kelompok pengangguran terdidik” (Sujanto, 2007: 24-25).

Dengan demikian kiranya sangatlah penting bagi lembaga-lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dan instansi-instansi terkait agar berusaha semaksimal mungkin untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik khususnya sekolah-sekolah dasar dan menengah karena sekolah merupakan sentra dalam proses pencetakan generasi muda baru yang berkualitas sehingga mutu pendidikan dapat meningkat seiring dengan perkembangan jaman. Disinyalir bahwa kendala utama dalam peningkatan mutu atau kualitas pendidikan ini juga terletak pada “pemberian peranan yang kurang proporsional terhadap sekolah, kurang memadainya perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan sistem kurikulum, dan penggunaan prestasi hasil belajar secara kognitif sebagai satu-satunya indikator keberhasilan pendidikan” (Zazin, 2011: 12).

Keanekaragaman baik buruknya mutu pendidikan di Indonesia terjadi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Hal ini bisa dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah, kesempatan kerja karena masih rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan. “Masalah utama yang sering dialami oleh banyak institusi adalah peran yang dimainkan oleh manajemen” (Sallis, 2012: 91). Hal tersebut dikarenakan “penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya” (Mulyasa, 2011: 6). Sehingga tujuan pendidikan nasional melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum dapat diwujudkan.

Sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. “Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan” (Sujanto: 9) yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, “fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai” (Mulyasa, 2004: 43).

Faktor lain yang menyebabkan mengapa terjadi rendahnya mutu pendidikan adalah adanya faktor distorsi yang sering terjadi di dunia pendidikan, yang pada akhirnya gejala inilah yang menimbulkan berbagai dampak yang kurang baik dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikannya.

Berkenaan dengan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia erat sekali kaitannya dengan perekrutan, seleksi, pelatihan atau pengembangan, pemeliharaan, serta penilaian kinerja dan kompensasi. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan

baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan atau lembaga. Unsur Manajemen Sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan atau lembaga tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan atau lembaga tidak ada manfaatnya bagi perusahaan atau lembaga, jika peranan aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan pada kinerja organisasi, ketepatan memanfaatkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mengintegrasikannya dalam suatu kesatuan gerak dan arah organisasi akan menjadi hal penting bagi peningkatan kapabilitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami bagaimana posisi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi diperlukan pemahaman tentang makna manajemen sumber daya manusia itu sendiri, agar dapat mendudukan peran manajemen sumber daya manusia dalam rangka dinamika gerak organisasi.

Berdasarkan masalah-masalah yang berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan, maka penelitian ini akan dilakukan di SMA N 1 Kota Metro. SMA N 1 Kota Metro adalah salah satu lembaga pendidikan menengah yang telah banyak memberikan kontribusi pada bidang pendidikan.

Maka dari itu, penelitian yang dilakukan ini lebih menitikberatkan pada penerapan manajemen sumber daya manusia

yakni rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi sumber daya manusia.

Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. “Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen” (Pidarta, 2011: 1). Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki suatu lembaga atau perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih tersebut tidak ada manfaatnya, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Disini manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

“Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal” (Hasibuan, 2014: 10). Sebagai gambaran tentang pelaksanaan penelitian ini dan sekaligus merupakan langkah kerja penelitian, maka akan dijelaskan istilah-istilah yang terdapat dalam skripsi ini.

“Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, seni, dan profesi” (Mutohar, 2013: 31). Secara *etimologi*, “manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage*, yang berarti mengatur, mengurus, mengelola” (Maisah, 2013: 4). “Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah “*managing*” –pengelolaan-, sedang pelaksanaannya disebut manager atau pengelola” (Terry, *et al*, 2011: 1).

Manajemen juga diartikan sebagai proses “pencapaian tujuan organisasi melalui kegiatan orang-orang dengan memanfaatkan peralatan yang tersedia, dan di dalamnya terdapat kepemimpinan

yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien” (Sujanto, 2007: 38-39).

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu” (Hasibuan, 2004: 54). “Dalam pendidikan manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya” (Pidarta: 8). Pendapat lain juga mengatakan bahwa “manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan atau mengawasi” (Rohiyat, 2012: 2).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. “Manusia pada hakikatnya dalam proses menjadi (*on becoming*) tidak pernah selesai, tidak pernah sempurna. Manusia tidak semata-mata digerakkan oleh dorongan untuk memuaskan dirinya sendiri, namun sebaliknya, manusia digerakkan dalam hidupnya sebagian oleh tanggung jawab sosial dan sebagian oleh kebutuhan untuk mencapai sesuatu” (Fattah, 2011: 17).

Sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi, banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. “Sebagai makhluk yang memiliki daya nalar, menjadikan manusia mampu mengamati, mengidentifikasi, menyatakan, membandingkan, dan membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, mana yang pantas dan mana yang tidak pantas, apa-apa yang benar dan apa-apa yang keliru dan salah dan dengannya dapat membuat keputusan-keputusan yang berharga untuk dirinya dalam rangka pengembangan kemanusiaannya” (Muhmidayeli, 2014: 2).

Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi sebuah organisasi. Dengan demikian Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki

kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya- sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan.

Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sejarah manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan dari manajemen pada umumnya.

Ada banyak teori tentang manajemen sumber daya manusia di dalam organisasi. “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi” (Notoatmodjo, 2003: 116). Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif” (Fahmi, 2016: 1).

“Menurut Flippo dan French, sebagaimana di kutip oleh Soekidjo Notoatmojo, bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia sampai pemberian kompensasi untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi” (Notoatmodjo: 117).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Simamora berpendapat, “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Ada juga yang berpendapat bahwa,

“manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi” (Edison, 2016: 10).

Secara konseptual manajemen sumber daya manusia di indonesia menunjuk pada pengertian perencanaan, implementasi

rencana, dan perhatian yang lebih besar terhadap aspek manajerial serta pendayagunaan orang-orang sebagai sumber daya organisasi secara lebih baik. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah perrefleksian peningkatan signifikansi yang berkenaan dengan pengelolaan di dalam organisasi dan juga perspektif yang lebih luas atas pengkajian bidang tersebut.

Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, penulis mengartikan definisi manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan (rekrutmen dan seleksi), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan yang optimal.

Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal; Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai; Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur; Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik; Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan; dan Adanya *human organization* (Hasibuan: 2).

Manajemen sumber daya manusia tidak akan terlaksana tanpa adanya kerjasama karena tidak mungkin lembaga dapat menjadi besar apabila dikerjakan sendiri tanpa bekerjasama dengan kelompok lain. Jika kerjasama sudah terjalin dengan baik, maka tujuan yang sama menjadi penentu besarnya lembaga. Jangan sampai dalam kerjasama antar lembaga tetapi memiliki tujuan yang berbeda. Untuk mencapai tujuan dengan cepat dan tepat maka harus ada pembagian tugas yang diikat dengan tata tertib yang terorganisir sehingga dalam proses kerjasama tidak akan keluar dari tupoksi yang telah ditentukan.

Maka dari itu dasar-dasar tersebut merupakan pondasi dimana apabila sebuah rumah atau lembaga ingin kokoh maka harus melakukan dasar-dasar tersebut sebagai syarat mutlak dalam pelaksanaan.

Dalam manajemen terdapat prinsip-prinsip yang merupakan pedoman umum pelaksanaan aktivitas manajerial, yang akan menentukan sukses tidaknya suatu organisasi.

“Pentingnya prinsip-prinsip dasar dalam praktik manajemen antara lain menentukan metode kerja, pemilihan pekerjaan dan

pengembangan keahlian, pemilihan prosedur kerja, menentukan batas-batas tugas, mempersiapkan dan membuat spesifikasi tugas, melakukan pendidikan dan latihan, melakukan sistem dan besarnya imbalan itu dimaksudkan untuk meningkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja” (Fattah: 12).

Sedangkan prinsip-prinsip umum manajemen (*general principle of management*) dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan yang dikutip oleh Kadar Nurzaman, yaitu sebagai berikut: *Division of work* (asas pembagian kerja); *Authority and responsibility* (asas wewenang dan tanggung jawab); *Discipline* (asas disiplin); *Unity of command* (asas kesatuan pemerintah); *Unity of direction* (asas kesatuan jurusan atau arah); *Subordination of individual interest into general interest* (asas kepentingan umum di atas kepentingan pribadi); *Remuneration of personnel* (asas pembagian gaji yang wajar); *Centralization* (asas pemusatan wewenang); *Scalar of chain* (asas hierarki atau asas rantai berkala); *Order* (asas keteraturan); *Equity* (asas keadilan); *Initiative* (asas inisiatif); *Esprit de corp* (asas kesatuan); *Stability of turn-over personnel* (asas kestabilan masa jabatan) (Nurzaman, 2014: 17-18).

Seorang manajer harus mampu memahami bawahannya atau seseorang yang dipimpinya. Mengingat yang dipimpin cukup banyak maka manajer dituntut untuk memahami masing-masing sifat orang yang dipimpin dengan tidak mengedepankan kepentingan pribadi. Jadi dalam memimpin harus dengan prinsip-prinsip tersebut agar semua dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam proses pelaksanaannya, manajemen mempunyai tugas-tugas khusus yang harus dilaksanakan. Tugas-tugas itulah yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Ada beberapa pendapat mengenai fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi-fungsi pokok manajemen yaitu “perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*)” (Rohiat: 2). Sedangkan menurut George R. Terry Leslie W. Rue fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, motivating, controlling*” (Terry: 9-10).

Fungsi-fungsi tersebut merupakan pendapat mengenai fungsi manajemen secara umum. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri meliputi “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian” (Sutrisno: 9).

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Tujuan ini dapat dijabarkan kedalam empat tujuan yang lebih operasional yakni sebagai berikut: Tujuan masyarakat (*Societal objective*); Tujuan organisasi (*Organisation objective*); Tujuan fungsi (*Functional objective*); dan Tujuan personel (*Personel objective*).

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya (Notoatmodjo: 118).

Pada pembahasan ini mengarah pada diskusi temuan penelitian, dilakukan dengan menyajikan analisis substantif teoritik yang mengacu kepada teori tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA N 1 Kota Metro, makna yang disajikan berdasarkan data yang berupa pernyataan informan yang diformasikan dalam bentuk temuan. Dengan kesimpulan induktif yang bertolak dari kenyataan tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA N 1 Kota Metro, maka temuan teoritik yang dikumpulkan akan mengarah pada kesejajaran, dalam arti memperluas atau melengkapi atau bahkan ada kemungkinan menolak dari teori tentang implementasi manajemen sumber daya manusia.

Dalam manajemen sumber daya manusia antara lain terdapat aktivitas rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan kompensasi. Sehingga dengan sumber daya manusia yang baik, maka diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Dari hasil wawancara dan observasi dengan para informan yang didukung dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan temuan-temuan pokok berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan beberapa faktor yang mendukung serta menghambat pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Kota Metro yang kemudian dikaji dan dianalisis serta diuraikan sebagai berikut:

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA N 1 Kota Metro

Rekrutmen

Berdasarkan hasil penelitian, terkait proses tata cara rekrutmen sumber daya manusia dapat diketahui bahwa SMA N 1 Kota Metro sudah mencoba untuk melakukan tahapan rekrutmen yang cukup baik terlihat bahwa proses rekrutmen yang dilakukan sudah menggunakan media sosial.

Berdasarkan penyajian data di atas melalui hasil wawancara dan observasi yang penulis dapatkan dari sekolah, bahwa mendapatkan informasi tentang rekrutmen tenaga pendidik di SMA N 1 Kota Metro itu melalui media social dan masa untuk yang pns, tetapi bagi yang non pns selain media social dan masa, juga melalui pengumuman langsung di sekolah. Jadi, dapat dipahami bahwa meskipun tahapan rekrutmen sudah dilakukan dengan cukup baik yaitu menggunakan media sosial namun hasilnya tidak maksimal dikarenakan informasi tentang rekrutmen tenaga pendiknya tidak sampai kepada seluruh lapisan masyarakat.

Seleksi

Secara teori tahapan-tahapan dalam proses seleksi ada tujuh yaitu meliputi: penerimaan pendahuluan pelamar, tes-tes seleksi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi-referensi, evaluasi medis (tes kesehatan), wawancara akhir, keputusan penerimaan. Tetapi pada kenyataannya proses seleksi tenaga pendidik di SMA N 1 Kota Metro hanya menggunakan langkah-langkah seleksi yaitu dengan memberikan berkas lamaran, kemudian melakukan tes tertulis, tes wawancara dan yang terakhir pengumuman penerimaan tenaga pendidik yang dilakukan oleh pemerintah bukan sekolah langsung.

Sedangkan prosedur seleksi yang dialami oleh siswa yaitu mengisi formulir pendaftaran, setelah itu siswa melakukan tes tertulis, selanjutnya baru diumumkan calon siswa baru yang diterima di SMA N 1 Kota Metro melalui papan pengumuman yang ada di sekolah dan media social.

Berdasarkan penyajian data di atas melalui hasil wawancara dan observasi yang penulis dapatkan bahwa tahapan proses seleksi yang dilakukan SMA N 1 Kota Metro sudah cukup baik walaupun proses seleksi tersebut hanya melalui tes wawancara dan tertulis serta melengkapi berkas saja, namun hasilnya belum maksimal sehingga belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini bisa buktikan bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya karena ada perubahan kurikulum yang sekarang menjadi terpadu, sehingga guru sejarah harus mampu mengajar ekonomi dan geografi. Selain itu proses seleksi siswa juga tidak berdasarkan dengan seleksi yang ketat karena sekolah menggunakan sistem kuota. Jadi hal ini akan sangat mempengaruhi mutu pendidikan yang di SMA N 1 Kota Metro tersebut.

Pengembangan

Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha terencana dari suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada. Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di SMA N 1 Kota Metro.

Pihak sekolah telah melaksanakan program pelatihan (penguatan) yang sesuai dengan kebutuhan SMA N 1 Kota Metro, Berkaitan dengan pengembangan (penguatan) peningkatan kualitas pendidikan di SMA N 1 Kota Metro, beberapa upaya yang dilakukan yaitu bertujuan agar guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya menjadi lebih paham bagaimana cara menguasai pelajaran yang bukan jurusannya. Adapun wujud peningkatan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan, sekolah megikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan, workshop dan penataran.

Berdasarkan penyajian data di atas melalui hasil wawancara dan observasi dengan beberapa guru, bahwa SMA N 1 Kota Metro sudah melakukan pengembangan dengan baik yaitu dengan cara mengirim bapak dan ibu guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, workshop, penataran maupun MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) dan hal ini sangat menguntungkan bagi mereka karena dapat menambah wawasan dan mampu meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan juga dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu pengembangan diri untuk siswa juga

dilakukan oleh pihak sekolah dengan sangat baik. Hal ini bertujuan untuk mengembangkan skill, kreatifitas, minat maupun bakat siswa yang akan menghantarkan siswa untuk memiliki kepribadian yang sehat dan utuh.

Pemeliharaan

Pemeliharaan sumber daya manusia disini dimaksudkan sebagai suatu kegiatan manajemen untuk mempertahankan stamina sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya di dalam organisasi maupun sekolah. Secara teori, suatu lembaga pendidikan yang ingin berkembang harus melakukan kegiatan pemeliharaan terhadap sumber daya manusia yang bekerja di sekolah tersebut karena pemeliharaan karyawan erat hubungannya dengan tingkat produktivitas karyawan terhadap suatu lembaga pendidikan.

Adapun cara pemeliharaan yang dilakukan SMA N 1 Kota Metro, yaitu dengan cara menjaga pemeliharaan terhadap karyawan yang ada, sehingga dapat menciptakan solidaritas yang tinggi dan selalu menanggung aspirasi dari karyawan dan guru-guru di lingkungan sekolah. Adapun bagaimana SMA N 1 Kota Metro melakukan pemeliharaan terhadap lingkungan sekolah dan masyarakat sekitar. Cara menjaganya yaitu menjalin kerjasama antara lingkungan sekitar, apabila lingkungan sekolah ada yang meninggal dunia kami berusaha untuk datang Ta'ziah, dengan santunan sekedarnya, karena kita setiap hari jum'at ada infak, orang-orang yang berjualan di depan sekolah juga diminta infak seikhlasnya.

Berdasarkan penyajian data di atas melalui hasil wawancara dan observasi, pemeliharaan yang dilakukan SMA N 1 Kota Metro sudah berjalan dengan baik dan dapat dilakukan secara terus menerus tanpa adanya keterpaksaan antara pihak sekolah, guru, siswa maupun masyarakat sekitar.

Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi penting di dalam sebuah organisasi dan biasanya merupakan bagian dari tanggung jawab lembaga yang bersangkutan. Secara teori, Guru atau karyawan idealnya dibayar setara dengan kualifikasi yang relevan dengan pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang dimiliki kualifikasi tersebut.

Pihak sekolah pernah memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik tetapi hanya sebagian saja contohnya seperti guru yang disiplin, rajin, yang menjadi wali kelas maupun yang mendapat tugas tambahan. Namun berbeda pula dengan pendapat guru yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan SMA N 1 Kota Metro yaitu bukan karyawan atau guru yang berkompeten, berprestasi, aktif, disiplin dan lain sebagainya. Semua dianggap sama dan tidak ada yang dibeda-bedakan.

Berdasarkan penyajian data diatas melalui hasil wawancara dan observasi bahwa pemberian kompensasi terhadap karyawan dan guru hanya sebatas uang transport, ketika ada tugas tambahan seperti menjadi wali kelas, ada kunjungan wali dan mengikuti pelatihan serta gaji pokok saja, selain itu sekolah tidak memberikan kompensasi kepada karyawan atau guru-guru yang aktif, disiplin bahkan berprestasi, hal ini di sebabkan oleh minimnya biaya sekolah untuk memberikan kompensasi di luar gaji pokok. Selanjutnya siswa yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik juga di berikan kompensasi yaitu dalam bentuk barang seperti piala. Bahkan siswa yang kurang mampu di berikan kompensasi berupa seragam sekolah dan diberi keringanan dalam pembayaran sekolah.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMA N 1 Kota Metro dilaksanakan secara normatif akan tetapi tidak dilaksanakan secara transparan karena dalam penerepan maupun proses implementasi manajemen sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan kompensasi sumber daya manusia semua karyawan maupun guru tidak serta merta dilibatkan dalam proses tersebut; Faktor-faktor yang mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu adanya kesadaran, kepedulian karyawan dan guru terhadap sekolah, selain itu masalah ideologi yang menjadikan rasa saling mendukung serta keaktifan guru dalam mentransfer ilmu pengetahuannya kepada siswa; Meskipun ada faktor-faktor penghambat dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Kota

Metro, seperti kurangnya fasilitas sarana prasarana dan dana yang sangat minim, namun karena adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, serta adanya semangat yang tinggi dari para guru untuk mentransfer kemampuan dan keterampilannya, sehingga sampai saat ini manajemen sumber daya manusia di SMA N 1 Kota Metro masih dapat berfungsi dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan; Sekolah memberikan solusi mengenai hambatan-hambatan yang ada dengan cara membangun kesadaran bersama, menyamakan tujuan, menjalin rasa kekompakan dengan karyawan, memberikan kontribusi yang baik, selalu melakukan pengembangan karyawan dan siswa secara baik, serta adanya rasa kerja sama terhadap wali murid dengan pihak sekolah. Contohnya saja dengan memberikan kompensasi di luar gaji pokok, baik itu berupa uang, barang dan jasa, maupun memberikan sebuah penghargaan atas kedisiplinan maupun prestasi yang telah diperoleh, yang tujuannya untuk memicu semangat para karyawan dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab. Sarana dan prasarana yang kurang memadai, oleh karena itu solusi yang diberikan sekolah yaitu harus lebih baik lagi dalam mengelola keuangan maupun dana yang telah masuk agar semua sarana dan prasarana dapat terpenuhi dengan baik. Selanjutnya masalah yang sering muncul yaitu mengenai keterlambatan guru maupun staf yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Seperti sering terlambat ketika masuk kelas, dikarenakan dengan alasan domisili rumah yang terlalu jauh. Dengan demikian sekolah memberikan solusi yaitu seperti staf maupun guru tersebut jangan diberikan jam mengajar diawal pelajaran, apabila hal tersebut tidak bisa memberikan perubahan maka guru tersebut harus diberikan sebuah teguran karena agar dapat meminimalkan permasalahan.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa mutu pendidikan di SMA N 1 Kota Metro dapat dikatakan cukup karena indikator dari implementasi manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan sesuai prosedur. Namun, ada beberapa poin dalam prosedur yang belum terpenuhi. Agar implementasi manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan secara optimal, hendaknya kepala sekolah bersama-sama memahami akan pentingnya manajemen sumber daya manusia, karena sebuah

lembaga pendidikan tanpa dimanage dengan baik tidak akan mampu meningkatkan kualitas pendidikan.

Daftar Pustaka

- Ahmad Tanzeh. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras
- Bedjo Sujanto. 2007. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Sagung Seto
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Djam'an Satori, Aan Komariah. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. 6, Bandung: Alfabeta
- Edward Sallis. 2012. *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Emron Edison, et.al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- E. Mulyasa. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Fandy Tjiptono, Anastasia Diana. 2001. *Total Quality Management*. Cet. Ke-1, Yogyakarta: Andi
- George R. Terry, Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Kadar Nurzaman. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung: Pustaka Setia
- Lexy J. Moleong. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cet. Ke-33, Bandung: Remaja Rosda Karya
- Made Pidarta. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Maisah. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Ciputat: Gaung Persada Press Group

- Malayu S.P. Hasibuan. 2004. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mohammad Ali, Muhammad Asrori. 2014. *Metodologi dan Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhmidayeli. 2014. *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- M. Anton Athoillah. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nana Syaodih Sukmadinata, *et.al.*. 2006. *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah (Konsep, Prinsip, dan Instrumen)*, Bandung: Refika Aditama
- Nur Zazin. 2011. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Prim Masrokan Mutohar. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarwan Danim. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Syaiful Sagala. 2009. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- S. Nasution. 2011. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wina Sanjaya. 2006. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group