



Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon

¹Sumiyati¹, ²B. Herawan Hayadi, ³Furtasan Ali Yusuf, ⁴Herna Indriana, ⁵Dede
Nurhasanah

^{1,2,3,4,5}Universitas Bina Bangsa, JL Raya Serang - Jakarta, KM. 03 No. 1B, Panancangan, Kec. Cipocok
Jaya, Kota Serang, Banten 42124

E-mail: ¹sumigeulis@gmail.com, ²b.herawan.hayadi@gmail.com, ³fay@binabangsa.ac.id,
⁴hernaindriana@gmail.com, ⁵dedenurhasanah40@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan orang sebagai aset utama lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan di SMP Negeri3 Kota Cilegon. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, yang melibatkan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri3 Kota Cilegon. Manajemen SDM yang efektif melibatkan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, dan evaluasi karyawan pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa guru dan staf pendidikan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Dalam lingkungan kerja yang positif, guru dan staf pendidikan merasa termotivasi dan terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran. Manajemen SDM juga berperan dalam mengelola konflik dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antara guru, staf, dan siswa. Penelitian ini juga menyoroti beberapa tantangan yang dihadapi dalam mengimplementasikan manajemen SDM yang efektif di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Beberapa tantangan tersebut termasuk keterbatasan sumber daya, kurangnya dukungan dari pihak terkait, dan perubahan kebijakan pendidikan yang sering terjadi. Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar SMP Negeri3 Kota Cilegon meningkatkan peran dan fungsi manajemen SDM dalam pendidikan. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan pelatihan dan pengembangan karyawan pendidikan, peningkatan komunikasi dan kolaborasi antara semua pihak terkait, serta alokasi sumber daya yang memadai untuk mendukung manajemen SDM yang efektif.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, pendidikan, SMP Negeri 3 Kota Cilegon

Abstract

Human resource management (HRM) focuses on managing people as the main asset of educational institutions to achieve goals. This research aims to analyze the role of human resource management (HR) in the educational context at SMP Negeri 3 Cilegon City. This research was conducted using qualitative research methods, which involved collecting data through interviews, observation and analysis of related documents. The research results show that HR management plays an important role in improving the quality of education at SMP Negeri 3 Cilegon City. Effective HR management involves recruitment, selection, training, development, and evaluation of educational employees. In this context, HR management aims to ensure that teachers and educational staff have the skills and knowledge necessary to provide quality education to students. Apart from that, HR management also plays a role in creating a conducive work environment at SMP Negeri 3 Cilegon City. In a positive work environment, teachers and educational staff feel motivated and actively involved in the learning process. HR management also plays a role in managing conflict and facilitating effective communication between teachers, staff and students. This research also highlights several challenges faced in implementing effective HR management at SMP Negeri 3 Cilegon City. Some of these challenges include limited resources, lack of support from related parties, and frequent changes in education policies. Based on research findings, it is recommended that SMP Negeri 3 Cilegon City improve the role and function of HR management in education. This can be done through



increasing training and development of educational employees, increasing communication and collaboration between all relevant parties, as well as adequate resource allocation to support effective HR management.

Key words: *human resource management, education, SMP Negeri 3 Cilegon City*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan suatu negara. Pendidikan yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek inti dari pengelolaan manajemen. Di lembaga pendidikan, manajemen SDM terfokus pada pendidik dan tenaga kependidikan. Tujuan utamanya adalah mengoptimalkan kinerja mereka sambil memastikan kesejahteraan pribadi. SDM menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan institusi, termasuk dalam inovasi pendidikan, pengawasan mutu, dan perumusan strategi organisasi.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) merupakan jenjang pendidikan yang memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kualitas siswa. Salah satu SMP yang memiliki perhatian khusus terhadap manajemen SDM adalah SMP Negeri 3 Kota Cilegon. SMP ini telah menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mengelola SDM agar dapat memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen SDM dalam pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana manajemen SDM di SMP tersebut dapat meningkatkan kualitas pendidikan, memotivasi guru, dan membangun lingkungan belajar yang kondusif bagi siswa.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya manajemen SDM dalam pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi pihak sekolah dan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMP.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks pengembangan pendidikan di Indonesia. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang peran manajemen SDM dalam pendidikan, diharapkan dapat tercipta lingkungan belajar yang optimal dan memberikan dampak positif bagi perkembangan siswa di SMP Negeri 3 Kota Cilegon.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Pendekatan ini dianggap cocok karena tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan dan menganalisis secara komprehensif peran manajemen SDM di konteks pendidikan.

Subjek penelitian melibatkan berbagai pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Ini termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan pihak terkait lainnya yang memiliki peran dalam proses manajemen SDM di sekolah.

Teknik Pengumpulan Data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi untuk mendapatkan insight tentang kebijakan, prosedur, dan praktik manajemen SDM di sekolah. Teknik observasi dilakukan untuk memahami secara langsung bagaimana kebijakan manajemen SDM diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. Ini mencakup pengamatan terhadap interaksi antara staf, implementasi kebijakan, dan suasana kerja. Studi dokumentasi merupakan analisis dokumen, seperti kebijakan sekolah, evaluasi kinerja, dan



catatan kepegawaian, digunakan untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang implementasi manajemen SDM.

Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data seperti pengelompokan tematik dan analisis isi digunakan untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan utama terkait peran manajemen SDM di SMP Negeri 3 Kota Cilegon.

Untuk meningkatkan validitas, triangulasi data akan digunakan dengan menggabungkan data dari berbagai sumber, seperti wawancara, observasi, dan studi dokumen. Reliabilitas penelitian akan diperkuat dengan keterlibatan peneliti dalam proses pengumpulan dan analisis data, serta dengan menjaga konsistensi metodologi sepanjang penelitian.

Melalui kombinasi teknik pengumpulan data dan analisis yang teliti, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang akurat tentang peran manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aktivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era saat ini mencakup beberapa aspek, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, kompensasi dan penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian (Wibowo, 2017). Berikut adalah hasil penelitian yang terkait dengan manajemen SDM di SMP Negeri 3 Cilegon.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dilakukan untuk menentukan jumlah dan kriteria yang diperlukan. SMP Negeri 3 Cilegon melakukan rapat koordinasi di awal tahun dan awal semester untuk merencanakan program kerja. Evaluasi dilakukan terhadap kinerja SDM, dan kebutuhan sumber daya manusia sekolah diidentifikasi. Perencanaan SDM mencakup aspek presensi, cuti, kebutuhan pegawai, kepangkatan, kompensasi, penilaian pegawai, dan pensiun. Rasio guru dan murid diperhatikan, disesuaikan dengan peraturan pemerintah dan kebijakan yayasan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen tenaga PNS dilakukan oleh pemerintah daerah, sedangkan tenaga honorer direkrut melalui informasi dari mulut ke mulut atau rekomendasi. Seleksi PNS melibatkan pemerintah daerah dan sekolah. Rekrutmen pegawai SMP swasta dilakukan oleh sekolah melalui berbagai media, termasuk media sosial. Tahap awal seleksi PNS terpusat, sedangkan tahap akhir melibatkan pihak sekolah. Seleksi sekolah swasta dilakukan oleh sekolah dan yayasan.

3. Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan disesuaikan dengan kualifikasinya. Guru ditempatkan sesuai dengan pendidikan sarjana mereka, sementara tenaga administrasi belum memiliki kualifikasi khusus. Pembagian tugas dilakukan pada rapat awal tahun, dengan pemberian surat tugas atau kontrak kerja. Koordinasi antarpegawai dilakukan melalui rapat atau aplikasi WhatsApp.

4. Pemberian Kompensasi dan Penghargaan

Pegawai yang bekerja berhak menerima gaji dan penghargaan sesuai dengan ketentuan yang ada. Kenaikan gaji dinilai berdasarkan masa kerja dan capaian kinerja. Capaian kerja positif akan mendapatkan penghargaan, sementara capaian negatif bisa berujung pada hukuman atau sanksi.

5. Pengembangan Karyawan

Pendidikan dan pelatihan pegawai mengikuti program kerja dinas, dengan analisis kebutuhan pegawai untuk peningkatan kinerja. Kenaikan pangkat guru dan tenaga kependidikan dilakukan pada periode tertentu. Pengusulan kepangkatan PNS dilakukan oleh dinas terkait, sedangkan pegawai tetap SMP swasta mengusulkan ke Yayasan.

6. Pemberhentian

Pegawai akan berhenti saat mencapai masa pensiun atau dapat mengajukan pemberhentian secara mandiri. Pemberhentian mandiri terjadi jarang dan biasanya di sekolah swasta ketika pegawai mendapatkan pekerjaan yang lebih tinggi. Mutasi pegawai dapat dilakukan tanpa menurunkan pangkat atau jabatan.

Melalui serangkaian kegiatan tersebut, SMP Negeri 3 Cilegon menjalankan manajemen SDM dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kualitas pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran strategis dalam sebuah organisasi, di mana SDM dianggap sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi dengan mensinergikan sumber daya lainnya. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan kegiatan seperti rekrutmen, Pendidikan penghargaan, promosi, dan lainnya. Aktivitas manajemen SDM mencakup sejumlah elemen kunci, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, kompensasi dan penghargaan, pengembangan, serta pemberhentian (Wibowo, 2017).

Penelitian yang dilakukan terkait Manajemen SDM di SMP Negeri 3 Cilegon menggambarkan pentingnya perencanaan SDM sebagai landasan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi Pendidikan, seperti SMP, harus dinamis dan kompetitif dalam menghadapi tantangan perubahan ekonomi, kurangnya keterampilan SDM, serta perkembangan teknologi informasi dan internet (Winarti, 2018). Oleh karena itu, perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, mengidentifikasi kriteria kualifikasi, dan merencanakan program pengembangan.

Proses rekrutmen dan seleksi juga menjadi Pendidikan krusial dalam manajemen SDM. Rekrutmen dilakukan dengan berbagai cara, termasuk penggunaan media massa, alumni, kantor tenaga kerja, dan media sosial. Pentingnya rekrutmen yang efektif terlihat dalam seleksi yang cermat, di mana organisasi harus memilih karyawan yang sesuai dengan perencanaan SDM dan persyaratan kerja (Aziz et al., 2017). Pada SMP Negeri 3 Cilegon, proses rekrutmen dan seleksi dilakukan sesuai dengan ketentuan pemerintah daerah dan Pendidikan yang menaungi sekolah tersebut.

Penempatan karyawan menjadi tahap selanjutnya, di mana penting untuk mempertimbangkan keahlian dan latar belakang Pendidikan. Penempatan yang tepat akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, sehingga organisasi dapat mencapai kinerja optimal (Karmita et al., 2015). SMP Negeri 3 Cilegon melakukan penempatan sesuai dengan kualifikasi, dengan guru ditempatkan sesuai kompetensi Pendidikan, sementara tenaga administrasi lebih mempertimbangkan kemampuan umum.

Kompensasi dan penghargaan merupakan elemen motivasional bagi karyawan. Kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, atau insentif, diberikan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam surat Pendidikan, surat tugas, atau surat kontrak. Penghargaan, sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi, memiliki dampak positif terhadap motivasi karyawan (Yusnita & Sari, 2018). Keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Pengembangan karyawan menjadi aspek krusial dalam manajemen SDM, di mana Pendidikan, pelatihan, dan Pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan pelayanan terhadap Pendidikan. Pemerintah daerah memiliki peran sentral dalam menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai SMP. Guru dan tenaga administrasi mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing, sambil mempertimbangkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Putra & Sobandi, 2019).

Pemberhentian karyawan dapat disebabkan oleh berbagai Pendidikan, termasuk keinginan sendiri, keinginan organisasi, Pendidikan, dan aturan undang-undang. SMP Negeri 3 Cilegon mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan batas usia Pendidikan dan pemberhentian karyawan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMP Negeri 3 Cilegon telah mengimplementasikan praktik-praktik manajemen SDM yang efektif dan terencana. Langkah-langkah seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian telah dijalankan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan ketentuan yang berlaku. Praktik-praktik ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kualitas Pendidikan di sekolah tersebut.



KESIMPULAN

SMP Negeri 3 Cilegon telah melaksanakan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Perencanaan telah dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan.

Pendekatan yang sistematis dan terencana dalam perencanaan, rekrutmen, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian pegawai memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi pendidikan. Proses perencanaan SDM yang melibatkan berbagai pihak di sekolah, termasuk guru dan bagian administrasi, memberikan dasar yang kuat untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Rekrutmen yang diversifikasi, seleksi yang cermat, dan penempatan yang tepat sesuai dengan kualifikasi memberikan kontribusi penting terhadap kualitas tenaga pendidik dan keberlanjutan kegiatan sekolah. Pemberian kompensasi dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja dapat menjadi motivator bagi pegawai, sementara kebijakan pengembangan karyawan, seperti pendidikan dan pelatihan, menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan keterampilan dan profesionalisme.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
<https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.246>
- Gultom, D. R. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Haromain, H. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*.
<https://doi.org/10.17977/JPH.V1I2.4047>
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Analisis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.1038/273554a0>
- Lisnawati, R., & Adman, A. (2019). Pelaksanaan Program Praktek Kerja Industri Dalam Penguasaan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18022>
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Sunarta. (2010). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi). *INFORMASI*. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- Tehubijuluw, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*.
- Wijayanti, N. S., Sutirman, S., Purwanto, P., Hanafi, M., & Rusdiyanto, W. (2019). Analisis Kebutuhan Keterampilan Desain Grafis Perkantoran Bagi Mahasiswa D3 Sekretari UNY. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i2.24488>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Perencanaan SDM*.
- Yusnita, N., & Sari, I. P. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA INVESTAMA (DANONE AQUA). *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*. <https://doi.org/10.34203/jimfe.v6i2.463>
- Zeuch, M. (2016). Handbook of human resources management. In *Handbook of Human Resources Management*. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7>