



Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah

Winne Gultom¹, Robinhot Sihombing², Endang Manullang³, Abai Tambunan⁴

¹⁻⁴ Institut Agama Kristen Negeri Tarutung, Indonesia

Email: winnebeatrixgultom@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of management regarding Human Resources, in order to improve the quality of education at SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Effective human resource management is a key to achieving a quality education goal. This study uses a qualitative approach with a case study method. The methods used to collect data are by conducting observations, interviews, and documentation. Data analysis is carried out using data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. As for checking the validity of the data, it is by using triangulation of methods and sources. The results of this study will later present a description of the implementation of Human Resource Management to improve the quality of education at SMA Negeri 1 Bandar Khalipah by: 1) Analysis of the work carried out by the principal on educational and teaching staff, 2) Very comprehensive and structured human resource planning in the management of educational and teaching staff, 3) Procurement of human resources involves various stages and depends on the status of prospective educators (Honorary and PNS), 4) Selection of human resources involves various different stages for prospective educators, CPNS selection is stricter and more formal while honorary is more flexible, 5) Orientation of human resources involves stages and depends on the status of honorary or PNS, for honorary workers it is more flexible with an observation period while PNS is structured and comprehensive, 6) Appointment and placement of human resources depends on the status of honorary employees or PNS, honorary workers are placed according to the orientation period if accepted before the opening of a new class while PNS are based on SK and qualifications, 7) Compensation of human resources depends on employee status and applicable regulations, 8) Development of human resource careers human resources that should involve strategies and programs, both internal and external, 9) Evaluating human resource performance is done with various methods and frequencies, 10) Dismissal and termination of employment of human resources in this school depends on the conditions of the work contract, teacher requests and policies from the head of the education office and the principal. This study found that active participation from all parties in the school, including the principal, teachers, and staff plays an important role in supporting the improvement of the quality of education. This study concludes that in order to obtain quality human resources, in its management, it is necessary to implement good and correct human resource management so that it is in accordance with the expected needs.*

Keywords: *Human resource management, Quality of education*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang implementasi manajemen mengenai Sumbwr Daya Mnausia, guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Manajemen sumber daya manusia yang efektif yaitu sebuah kunci untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang berkualitas. Penelitian ini memakai sebuah pendekatan yaitu kualitatif dengan metode sebuah studi kasus. Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang dilakukan dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun untuk memeriksa keabsahan data yaitu dengan menggunakan triangulasi metode dan sumber. Hasil penelitian ini nnatnya akan menyajikan sebuah deskripsi mengenai implemntasi tentang Manajemen SDM Guna meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah dengan cara : 1) Analisis pekerjaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, 2) Perencanaan sumber daya manusia yang sangat komprehensif dan terstruktur dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan, 3) Pengadaan sumber daya manusia melibatkan berbagai tahapan dan tergantung pada status calon tenaga pendidik (Honorer dan PNS), 4) Seleksi sumber daya manusia melibatkan berbagai tahapan yang berbeda untuk calon tenaga pendidik, seleksi CPNS lebih ketat dan formal sedangkan honorer lebih fleksibel, 5) Orientasi sumber daya manusia melibatkan tahapan dan tergantung pada status honorer atau PNS, untuk tenaga honorer lebih fleksibel dengan masa observasi sedangkan PNS terstruktur dan menyeluruh, 6) Pengangkatan dan penempatan sumber daya manusia bergantung pada status pegawai honorer atau PNS, tenaga honorer ditempatkan sesuai dengan masa orientasi jika diterima sebelum pembukaan kelas baru sedangkan PNS berdasarkan SK dan kualifikasi, 7) Kompensasi sumber daya manusia tergantung status pegawai dan peraturan yang berlaku, 8) Pengembangan mengenai karir sumber daya manusia yang mestinya melibatkan strategi dan program, baik internal dan eskternal, 9) Mengevaluasi kinerja sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai metode dan frekuensi, 10) Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia di sekolah ini bergantung pada kondisi kontrak kerja, permintaan guru dan kebijakan dari

kepala dinas pendidikan dan kepala sekolah. Penelitian ini menemukan bahwa partisipasi aktif dari seluruh pihak sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan staf berperan penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dalam pengelolaannya diperlukan implementasi manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar agar sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan.

Kata kunci : Manajemen sumber daya manusia, Mutu pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia begitu penting dalam penentuan kemajuan sebuah negara. Meskipun sebuah negara punya banyak sumber daya alam yang dapat dikelola, kemajuannya juga akan lebih lama jikalau tidak ada dukungan oleh sumber daya Manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu, menurut beberapa ahli, sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah organisasi ataupun kelembagaan. Semua bentuk organisasi atau kelembagaan dibangun dengan visi untuk kebutuhan manusia, dikelola kemudian langsung diawasi oleh manusia untuk melaksanakan misinya. Oleh karena itu, manusia menjadi faktor strategis dalam semua bentuk organisasi atau lembaga.¹

Manajemen SDM sangat strategis. Pekerjaan yang dilakukan mencakup kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian dan kompensasi, serta pengembangan karir yang didasarkan pada kompetensi. Tugas administrasi seperti rekrutmen, promosi, dan sistem penghargaan berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia juga harus berusaha untuk membuat sumber daya manusia yang baik. Komitmen karyawan terbukti dapat memprediksi perilaku sehari-hari, terutama terkait dengan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja mereka.²

Permendiknas No. 63 Tahun 2009 menetapkan bahwa mutu pendidikan dapat didefinisikan sebagai tingkat pengetahuan bangsa tentang kehidupan yang dapat diukur melalui penerapan sistem pendidikan. Kualitas pendidikan ditentukan oleh sejauh mana tujuan pendidikan tercapai, yang diukur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk Sistem Pendidikan Nasional. Standar Nasional Pendidikan dirancang untuk memastikan bahwa siswa menerima pendidikan yang baik.³ Setiap sekolah harus mempertimbangkan peningkatan kualitas pendidikan, menyiapkan program yang memadai, dan memiliki manajemen yang terstruktur dari pimpinan hingga unit pendidikan, dan memiliki strategi dan inovasi untuk mempertahankan mutu pendidikan.⁴

¹ Gulick Luther, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): hal 954.

² Justine T. Sirait, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*, 2007 : hal 1-8.

³ (Widyaiswara, 2017)

⁴ (Sihombing & Situmeang, 2022)

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, SMA Negeri 1 Bandar Khalipah merupakan salah satu sekolah menengah atas yang menjadi pusat perhatian masyarakat di Kecamatan Bandar Khalipah, hal ini terjadi karena kualitas atau mutu SMA Negeri 1 Bandar Khalipah dianggap lebih baik dalam berbagai aspek. SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memiliki keunggulan pada semua bidang sistem pendidikan baik pada bidang kurikulum, pengelolaan, mutu guru dan peserta didik, sumber daya dan dana, sarana dan prasarana, hingga mutu pendidikan.

Keunggulan SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memiliki akreditasi “A” berdasarkan No SK: 1347/BAN-SM/SK/2021. Akreditasi tersebut dapat dilihat bahwa SMA Negeri 1 Bandar Khalipah lebih bermutu dalam membekali siswa dengan pengetahuan dan keterampilan sehingga mampu menjawab tantangan zaman. Mutu sekolah yang baik tentunya didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam sekolah tersebut. Peminat sekolah setiap tahunnya meningkat, sehingga penerimaan siswa baru di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah di seleksi, kegiatan pembelajaran sangat disiplin baik siswa maupun guru, dan program pembelajaran sesuai kurikulum yang dibuat pemerintah. SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memiliki tenaga pendidik dan kependidikan berjumlah 48 orang, yang sertifikasi berjumlah 20 orang, honorer berjumlah 24 orang, guru tidak tetap (GTT) berjumlah 3 orang dan yang tidak sertifikasi berjumlah 1 orang.

2. KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan organisasi, masyarakat, dan personel, pengorganisasian, pelepasan, pemeliharaan, pengembangan, perencanaan, pengawasan, dan integrasi sumber daya manusia dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Menurut Hadari Nawari, sebagaimana dikutip oleh Ria Mariani, manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan individu sebagai tenaga kerja secara manusiawi untuk memaksimalkan kemampuan fisik dan mental mereka untuk mencapai tujuan organisasi.⁵

Dalam pekerjaan bidang pendidikan, biasanya ada dua kelompok orang yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan: (1) kelompok yang dikenal sebagai peserta didik, dan (2) kelompok yang dikenal sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Peserta didik adalah semua orang yang mengikuti pendidikan, dan pendidik dan tenaga kependidikan adalah semua orang yang menyelenggarakan proses pendidikan, dan semua orang yang termasuk dalam kelompok

⁵ (Mariani et al., 2021)

pendidik dan tenaga kependidikan.⁶

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen harus memiliki tujuan yang jelas untuk memaksimalkan keberhasilan sumber daya manusia. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, tujuan personal (*personal objective*), tujuan fungsional (*functional objective*), tujuan organisasi (*organizational objective*), dan pada titik tertinggi, tujuan layanan masyarakat nasional dan global (*society objective*).⁷

Tujuan manajemen SDM pendidikan berbeda dengan tujuan manajemen SDM di bidang lain, seperti perusahaan atau pabrik. Tujuan manajemen SDM pendidikan adalah untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan serta menciptakan kondisi kerja yang adil tanpa mengorbankan orang yang terlibat dalam pendidikan. Kegiatan manajemen ini terkait dengan kompetensi, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan kadar profesional.

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola aktivitas manusia adalah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang memuaskan dari sumber daya manusia. Manajemen umum terbagi menjadi manajemen sumber daya manusia yang fokus pada bagian sumber daya manusia saja. Dalam organisasi pendidikan, manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan seperti perencanaan, pengadaan, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi, pemberdayaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberhentian, dan pemulihan.⁸

Menurut Nurdin dan Ismaya, menurut Nurmulina Amiruddin, kegiatan manajemen sumber daya manusia pendidikan mencakup (1) analisis pekerjaan, (2) perencanaan sumber daya manusia, (3) rekrutmen dan seleksi SDM, (4) orientasi dan pengangkatan, (5) pelatihan, (6) pengembangan karir, (7) pelatihan, (8) kompetensi (gaji dan insentif), dan (9) evaluasi kinerja.⁹

Upaya mengefektifkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Kepala sekolah harus mengelola dan memberi wewenang kepada sumber daya manusia yang ada di sekolah, termasuk wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, siswa, komite

⁶ Z Zulkarnainsyah, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Strategi Pembelajaran," *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu* 06 (2020): hal 87, <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/index.php/al-aulia/article/view/279>
<https://ejournal.stai-tbh.ac.id/index.php/al-aulia/article/download/279/260>.

⁷ Ita Nurmalasari and Dewi Zainul Karimah, "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik," *Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): hal 36, <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.

⁸ (Sutrisno, n.d.)

⁹ (Amiruddin dll, 2023)

sekolah, dan pihak-pihak terkait, dengan cara yang paling efektif untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia di sekolah, guru dan staf harus menjadi lebih profesional. Hal ini dapat dicapai dengan melakukan tiga hal: (1) mengikuti pelatihan, baik di dalam maupun di luar sekolah, yang harus memberikan insentif kepada guru dan staf administrasi lainnya, (2) menyediakan jumlah buku referensi yang memadai bagi guru dan staf administrasi, dan (3) memberikan dukungan dan fasilitasi kepada guru dan staf administrasi dan konseling (MGBK) baik ditingkat sekolah atau kabupaten/kota.¹⁰

Mutu Pendidikan

Teori manajemen kualitas total (TQM) adalah salah satu teori yang dapat digunakan dalam dunia pendidikan. Teori ini menjelaskan bahwa sekolah dapat dinilai berdasarkan tiga kemampuan: kemampuan akademik, kemampuan sosial, dan kemampuan moral. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas sekolah adalah kurikulum dan proses belajar mengajar; keduanya berkorelasi erat dengan keadaan sekolah saat ini. Selain itu, faktor internal sekolah, yang mencakup elemen kelembagaan sekolah, seperti struktur organisasi, proses pemilihan kepala sekolah, dan pengangkatan guru, akan memengaruhi perspektif dan pengalaman siswa. Sekolah berbasis manajemen juga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan mendelegasikan wewenang pengambilan keputusan ke tingkat sekolah, manajemen berbasis sekolah meningkatkan pendidikan. Ini dipandang sebagai alternatif dari pola umum pengoperasian sekolah yang memusatkan wewenang di kantor pusat dan daerah. Pendidikan sumber daya manusia akan meningkat seiring dengan kualitas pendidikan.¹¹

3. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif, model studi kasus yang menekankan analisis mendalam dari "sistem yang terbatas". Penelitian kuantitatif berpusat pada pemahaman tentang perasaan orang lain, pemahaman tentang cara orang berpikir, dan pemahaman fenomena (fenomena cental) berdasarkan sudut pandang sekelompok individu atau komunitas tertentu. Metode ini menekankan pada cara peneliti memahami ide, pemikiran, dan posisi yang berbeda.¹²

Studi kasus kolektif, juga disebut sebagai "*study case study*", dilakukan untuk membuat kesimpulan atau membuat generalisasi tentang fenomena atau populasi dari kasus-

¹⁰ (Rahmatullah, 2021)

¹¹ Niken Ristianah, Op.cit, hal 53

¹² Haris Herdiansya, "(Metodologi Penelitian Kualitatif), Jakarta. Salemba Humanika.,” n.d., hal 5.

kasus tersebut. Tujuan dari studi kasus kolektif adalah untuk membuat teori berdasarkan persamaan dan keteraturan yang ditemukan dari setiap kasus yang diselidiki.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia awal mencakup pelaksanaan yang mengatur sarana dan prasarana serta kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkaitan dengan siswa. Status SMA Negeri 1 Bandar Khalipah adalah negeri, yang berarti bahwa itu diawasi oleh pemerintah. Dinas pendidikan mengawasi semua kegiatan pendidikan. Namun, SMA Negeri 1 Bandar Khalipah tetap bertanggung jawab atas semua kegiatan operasional sekolah, termasuk manajemen SDM.

Sebagai pemimpin sekolah, kepala sekolah harus mampu mengelola kegiatan sumber daya manusia secara efektif untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat meningkatkan kualitas dan kemajuan sekolah. Dalam penelitian ini, peneliti mengamati dan mengamati kegiatan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Kegiatan ini diamati secara bertahap dan konsisten. Di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, ada beberapa kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Analisis pekerjaan

Peneliti menemukan bahwa analisis pekerjaan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah tidak dilakukan dengan cara yang sesuai dengan tahapan analisis pekerjaan yang disebutkan di bab sebelumnya. Analisis pekerjaan meliputi hal-hal berikut: (1) menentukan tujuan pelaksanaan analisis, (2) mengidentifikasi pekerjaan yang perlu dianalisis, kemudian memutuskan pekerjaan mana yang harus dianalisis, (3) menjelaskan proses analisis kepada staf dan menentukan tingkat keterlibatannya, (4) menentukan metode dan prosedur pengumpulan data informasi analisis pekerjaan, (5) memproses analisis pekerjaan, dan (6) mereview atau memperbarui data.¹³

2. Perencanaan sumber daya manusia

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa perencanaan SDM di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah telah memenuhi tujuan yang disebutkan di bab sebelumnya: "Tujuan dari perencanaan SDM yaitu : (1) untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan, (2) untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini dan masa depan sehingga setiap

¹³ (Sjafri Mangkuprawira, 2002)

pekerjaan ada yang mengerjakan, (3) untuk menghindari terjadinya manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, (4) untuk mempermudah koordinasi, integritas, sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat, (5) untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan, (6) untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompesasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan, (7) menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pension karyawan, (8) menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.¹⁴

3. Pengadaan sumber daya manusia

SDM di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah telah berjalan dengan baik. Di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, perekrutan untuk lebih dari dua calon guru dan karyawan baru terbuka untuk publik. Dalam kasus ini, perekrutan dilakukan melalui penyebaran informasi kepada masyarakat melalui media elektronik dan cetak. Namun, perekrutan akan dilakukan secara tertutup jika hanya terlibat satu calon guru atau pendidik. Hanya orang-orang di dalam sekolah yang menerima informasi tentang perekrutan. Namun demikian, sekolah masih melakukan seleksi calon pendidik dan guru.

4. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi SDM di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah telah berjalan dengan baik, seperti biasanya di tempat lain. Di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, seleksi dilakukan dalam beberapa tahap, termasuk pengiriman CV, wawancara, tes mengajar, dan magang. Penilaian seleksi dilakukan oleh panitia, dan magang dilakukan oleh kepala sekolah atau pengawas dinas. Peneliti tidak menemukan bahan yang menjadi standar operasional prosedur (SOP) seleksi untuk penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru. Akibatnya, peneliti tidak menemukan acuan untuk pelaksanaan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan seleksi sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah pada umumnya hanya melakukan beberapa tahap yaitu pengiriman CV, wawancara, tes mengajar, dan magang. SMA Negeri 1 Bandar Khalipah menganut sebagian metode seleksi yang telah dijabarkan di bab sebelumnya sebagai berikut : “terdapat jenis-jenis metode seleksi dalam manajemen sumber daya manusia antara lain : (1) wawancara, (2) surat referensi, daftar riwayat hidup, dan formulir lamaran pekerjaan, (3) tes kemampuan fisik, (4) tes kemampuan kognitif, (5) inventarisasi kepribadian, (6) tes sampel pekerjaan, (7) tes narkoba dan kejujuran.¹⁵

¹⁴ (Rahayu, 2009)

¹⁵ (Qomariah, 2020)

5. Orientasi sumber daya manusia

Setelah lulus seleksi, siswa SMA Negeri 1 Bandar Khalipah menghadiri orientasi SDM. Untuk setiap tenaga pendidik dan kependidikan baru, orientasi sumber daya manusia dilakukan dalam interval waktu yang berbeda. Hal ini bergantung pada keadaan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Peneliti tidak menemukan program yang jelas untuk menerapkan orientasi sumber daya manusia, sehingga masa orientasi di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah terbatas pada *microteaching*, magang, dan pengenalan lingkungan. Dalam bab sebelumnya, orientasi yang diberikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah tidak sepenuhnya memenuhi tujuan yang diharapkan.

6. Pengangkatan dan penempatan sumber daya manusia

Sumber daya manusia di SMA Negeri 1 Bandar telah dipekerjakan dan ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan bidangnya karena proses perekrutan telah selesai. Di sini, untuk penempatan sumber daya manusia, tugas-tugas seluruh tenaga pendidik dan kependidikan akan diuraikan sesuai dengan pembagian jadwal mengajar yang ada di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah.

7. Kompensasi sumber daya manusia

pengurangan yang dilakukan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah dengan memberikan gaji pokok serta fasilitas yang diperlukan untuk guru dan karyawan. Peneliti menemukan bahwa di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah tidak ada pesangon untuk guru dan kependidikan yang meninggalkan sekolah. Selain itu, beberapa guru dan kependidikan di sekolah tersebut telah disertifikasi dan menjadi PNS, yang berarti mereka menerima tunjangan tambahan dari pemerintah.

8. Pengembangan karir sumber daya manusia

Kepala sekolah terus mendukung pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Dalam hal ini, kepala sekolah memberikan informasi tentang pengembangan karir tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan serta memfasilitasi guru dan pegawai untuk meningkatkan kemampuan mereka di masa depan. Kepala sekolah juga memberikan insentif kepada pengembang. Mengikuti seminar, workshop, MGMP, dan studi banding dengan institusi pendidikan lain adalah beberapa contoh pelatihan pengembangan karir yang diikuti oleh guru dan karyawan.

9. Evaluasi kinerja sumber daya manusia

Kepala SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memutuskan untuk melakukan evaluasi kinerja SDM dalam jangka waktu tertentu. Kepala sekolah melakukan penilaian kerja terhadap kinerja

guru dan staf melalui hasil laporan semester dua kali setahun. Penilaian ini meliputi pengawasan tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk RPP, silabus, dan evaluasi metode pembelajaran setiap semester.

10. Pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dan karyawan diberhentikan karena faktor usia dan pensiun. Dalam kebanyakan kasus, tidak ada pemberhentian guru untuk pensiun sendiri. Namun, guru yang bersangkutan mengajukan surat pengunduran diri karena faktor usia lanjut dan pensiun, yang kemudian disetujui oleh sekolah dan dinas pendidikan. Tidak ada pemberhentian secara tidak hormat di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Namun, berhenti secara hormat telah dilakukan oleh sekolah atas permintaan guru atau pegawai itu sendiri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh peneliti pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Karena pendidikan yang berkualitas berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri, manajemen sumber daya manusia sangat berguna untuk meningkatkan kualitas pendidikan. SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memprioritaskan kualitas SDM. Sangat penting untuk menerapkan manajemen SDM dalam organisasi pendidikan. Institusi pendidikan tidak dapat mencapai tujuannya tanpa manajemen SDM yang efektif. Dengan kehadiran manajemen SDM, SMA Negeri 1 Bandar Khalipah melihat pengelolaan SDM menjadi lebih terarah. Sumber daya manusia tidak mengganggu pembelajaran di sekolah.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Implementasi manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal berikut: (1) melakukan analisis pekerjaan yang menyeluruh dan menyeluruh, (2) melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (3) pengadaan sumber daya manusia, (4) seleksi sumber daya manusia, (5) orientasi sumber daya manusia, dan (6) pengangkatan dan penempatan sumber daya manusia, (7) kompensasi sumber daya manusia, (8) pengembangan karir sumber daya manusia, (9) evaluasi kinerja sumber daya manusia, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia.

Peneliti menemukan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah. Sekolah menerima akreditasi dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-SM) dengan skor "A" setiap lima tahun. Selain itu, SMA Negeri 1 Bandar Khalipah memiliki siswa yang berprestasi dan memiliki standar lulusan yang tinggi. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah,

kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Tidak hanya jumlah sumber daya manusia suatu sekolah yang berkualitas, tetapi juga kualitas sumber daya manusia tersebut.

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah telah sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh ahli, dan kedisiplinan sangat perlu agar mutu pendidikan terjaga. Pelaksanaan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Bandar Khalipah sudah baik, hanya saja masih terdapat kelemahan seperti dibagian tenaga kependidikan atau tenaga administrasi dan pendokumentasian kegiatan-kegiatan sumber daya manusia yang membuat tidak adanya bukti fisik dari pelaksanaan kegiatan implementasi manajemen sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga ada beberapa dokumen yang diharapkan belum dapat ditunjukkan atau diberikan kepada peneliti

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, adapun saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Kepala sekolah SMA Negeri 1 Bandar Khalipah

Supaya meningkatnya mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia, tenaga pendidik dan kependidikan harus lebih berkomitmen semaksimal mungkin sehingga akan tercipta sekolah yang lebih unggul dan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti berikutnya, diinginkan lebih dalam menguasai dan mengkaji yang lebih luas serta lebih intens mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

6. DAFTAR REFERENSI

- Amiruddin dll, N. (2023). *Sumber Daya Manusia Pendidikan Dasar* (Issue July).
- Haris Herdiansya. (n.d.). *(Metodologi Penelitian Kualitatif, Jakarta. Salemba Humanika. hal 5.*
- Justine T. Sirait. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional* (Issue June).
- Luther, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(2), hal 954.
- Mariani, R., Susanti, N., & Effendi, Y. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

- Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Bengkulu. *Journal of Indonesian Management (JIM)*, hal 127.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), hal 36. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Rahayu, T. I. (2009). Perencanaan Sumber Daya Manusia(manpower Planning) dalam Organisasi Publik. *Gema Eksos*, 5(1), hal 94–95. <https://www.neliti.com/publications/218137/>
- Rahmatullah, W. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *Jurnal Education*, 19(1), hal 6. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i4.6233>
- Sihombing, A., & Situmeang, L. M. (2022). *Peranan Kepala Sekolah dan Komite Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 DI SD Negeri Seeklurahan Siborongborong Tahun Ajaran 2021/2022*. 2(1), hal 2.
- Sjafri Mangkuprawira. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*.
- Sutrisno, H. E. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Group.
- Widyaiswara. (2017). Penerapan Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Benchmarking Untuk Peningkatan Mutu Pada Satuan Pendidikan. *Jurnal Keperawatan 'Aisyiyah*, 4(2), hal 163.
- Zulkarnainsyah, Z. (2020). Manajemen Tenaga Pendidik dan Strategi Pembelajaran. *Al-Aulia: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu-Ilmu ...*, 06, hal 87. <https://ejournal.stai-tbh.ac.id/index.php/al-aulia/article/view/279>