

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI SMK YABUJAH SEGERAN JUNTINYUAT INDRAMAYU**

Yuyud Susilo*

Institut Pangeran Dharma Kusuma Indramayu*

Email:yuyudsusilo@institutpadhaku.ac.id

Abstract

This study describes the implementation of educational human resource management at SMK Yabujah, Segeran Juntinyuat Indramayu. School Progress one of the indicators is Human Resources who are competent and have certain competencies needed to support the success of their work. The management of educational human resources management is something that has an important role, one of which is at SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu. The approach in this research is qualitative with a case study research type. The results showed that the implementation of human resource management of educators and education personnel, in the form of managerial functions and operational functions has been well regulated and standardized, although the management of education personnel development has not been maximized. In this study, stated that the principal's efforts in improving the quality of schools at SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu through: Human Resource Management (planning, procurement, selection and placement, training and development, assessment of work performance, welfare, termination of employment) and improving professionalism: attending trainings, seminars, workshop, upgrading, KKG, and participating in MGMP associations. Career coaching: giving prizes for outstanding teachers and education staff, creativity, further education for those who have not or have S1. From these things, the author's suggestions are for school principals, educators and education staff should always strive to improve education as much as possible. Among them are professional improvement by attending training, seminars, workshops so that School Management becomes qualified which will have an impact on school progress.

Keywords: Resource Management, Quality, Vocational High School.

Abstrak

Penelitian ini mendeskripsikan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMK Yabujah, Segeran Juntinyuat Indramayu. Kemajuan Sekolah salah satu indikatornya adalah Sumber Daya Manusia yang kompeten dan memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi hal yang memiliki peranan yang penting salah satunya di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk fungsi manajerial dan fungsi operasional telah diatur dengan baik dan terstandar, meski manajemen pengembangan tenaga kependidikan belum maksimal. Dalam Penelitian ini, menyatakan bahwa usaha kepala Sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu melalui: Manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme: mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, penataran, KKG, dan mengikuti perkumpulan MGMP. Pembinaan karier: pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, kreatifitas, pendidikan lanjut bagi yang belum atau sudah S1. Dari hal-hal tersebut, maka saran-saran penulis adalah bagi kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan pendidikan semaksimal mungkin. Diantaranya peningkatan profesional dengan cara mengikuti pelatihan, seminar, workshop sehingga Manajemen Sekolah menjadi berkualitas yang akan berdampak pada kemajuan sekolah.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya, Kualitas, Sekolah Menengah Kejuruan.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama kemajuan sebuah bangsa. Kemajuan bangsa dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikannya. Dalam sistem pendidikan terdapat berbagai macam *stakeholder* yang saling berkaitan. Salah satu komponen yang urgen adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik memainkan peran yang sangat penting yang berdampak pada kualitas pendidikan yang dijalankan Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam berhasil atau

tidaknya suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) Dibandingkan dengan modal dan sarana prasarana, Sumber Daya Manusia jauh lebih penting karena manusialah yang nantinya akan menggerakkan sumber daya yang lainnya (Syafiyana, 2015).

Meski Indonesia dihadapkan pada upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini diharapkan dapat menjadikan insan yang berpengetahuan dan berwawasan luas sehingga dapat bersaing dengan bangsa lain dengan kata lain, bahwa bangsa Indonesia mau tidak mau harus lebih memperhatikan bidang pendidikan sebagai sarana ke arah tersebut. Karena mustahil Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan pembangunan di segala bidang dapat dicapai tanpa melalui pendidikan (Manaf, 2013). Muhaimin (2017) mengatakan bahwa 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 hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia. Namun masih adanya tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan. Hal yang sering ditemui di beberapa

lembaga pendidikan adalah, Guru A, mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya (Utami, 2016). Sama halnya dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang makin pesat sekarang ini, pendidik dan tenaga kependidikan idealnya tetap harus belajar, kreatif mengembangkan diri dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan.

Namun, harapan ini kerap kandas karena pendidik dan tenaga kependidikan kurang semangat memajukan diri dan tidak banyak yang terus belajar lagi (Nur, 2009). Dimana pendidikan merupakan kunci untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, kompetitif serta memiliki keunggulan komparatif, sehingga mampu merebut pangsa pasar tenaga kerja dunia dan pada akhirnya kesejahteraan yang menjadi cita-cita luhur bangsa akan tercapai. Oleh karena itu pendidikan yang berkualitas hendaknya menjadi sebuah keharusan bagi setiap anak bangsa termasuk mereka yang kurang mampu (anak dhu'afa) (Nasrullah, 2015).

Sekolah SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu terletak di Jl. KH. Hasyim Asyari Nomor 1 Desa Segeran Kidul Kecamatan Juntinyuat Kabupaten Indramayu merupakan sekolah yang berada di bawah naungan yayasan ibu Hajjah Chodijah yang saat ini dipimpin oleh KH. Abbas Assyafah. Saat ini SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu terdapat 4 Program Studi yang meliputi Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Komputer dan Jaringan, Keperawatan, dan Farmasi. Sekolah ini juga memiliki program unggulan di bidang keagamaan seperti shalat dhuha, Tadarus Al-Qurán, Hapalan juz amma, rutinan tahlil, dan Yasin Shifa. Sedangkan ekstrakurikuler yang diselenggarakan oleh SMK Yabujah antara lain; Pramuka, Paskibra, Pencak Silat, dan Hadrah (SMK Yabujah.sch.id).

SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu memiliki kelebihan dalam pelaksanaan kurikulum yaitu memadukan antara materi agama Islam dengan materi pembelajaran umum. Sekolah tersebut juga menerapkan pembelajaran multimedia yaitu dengan disediakan laboratorium seperti laboratorium sains, komputer, laboratorium teknik sepeda, dan tenaga pengajarnya rata-rata sudah menempuh S1. Proses meningkatkan ini kualitas ini menyangkut semua komponen sekolah yang meliputi kegiatan proses belajar mengajar sebagai komponen pokok dan komponen sekolah lainnya yang mendukung kegiatan belajar mengajar seperti kepala sekolah, guru, laboran, pustakawan, staf administrasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan studi kasus. Adapun fokus penelitian yang dilakukan adalah terkait fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini diantaranya; (a) Identifikasi data, (b) Analisis data, (c) Interpretasi data.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu 1) Metode interview atau wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2007: 189). Metode wawancara digunakan untuk mengetahui usaha-usaha peningkatan kualitas SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah. Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah, guru, TU, pustakawan dan laboran. 2) Metode observasi adalah memperhatikan sesuatu dengan menggunakan mata atau pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indra (Arikunto, 1996: 57), Metode ini digunakan untuk mendapatkan data

tentang letak geografis, dan kegiatan proses pembelajaran di sekolah. Namun, karena keterbatasan waktu, maka tulisan ini lebih banyak menggunakan metode observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan

SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu adalah salah satu sekolah swasta yang terletak di jalan KH. Hasyim Asyari Nomor 1 Desa Segeran Kidul Kecamatan Juntinyuat Kabupaten Indramayu. Sekolah yang direncanakan berdiri untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Juntinyuat dalam menempuh jenjang pendidikan menengah, dan sekolah ini berdiri merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki tanggungjawab moral serta komitmen untuk mempersiapkan calon pewaris negeri dengan mengusung Misi Meningkatkan sumber daya manusia agar kompeten dibidangnya dan mempunyai daya saing, Membangun sikap kreatif, inovatif dan semangat kewirausahaan, Mendorong kemandirian dalam berfikir dan berkarya, dan Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran dan nilai-nilai keagamaan

Sekolah yang terletak di Segeran Kidul ini, menjadi Sekolah Model yang Melahirkan Generasi Berkepribadian Islami, Berjiwa Pemimpin, Mandiri, Berprestasi, dan Berdaya Guna. Untuk mewujudkan misi tersebut, maka sekolah ini terus berikhtiar untuk senantiasa memberikan layanan pendidikan yang berkualitas melalui penyediaan program-program untuk meningkatkan kompetensi (*competency*) dan karakter (*character*) peserta didiknya, kurikulum 2013 dan berasrama (*boarding*) yang merupakan keunggulan (opsional bisa dipilih oleh siswa). SMK Yabujah Segeran terbuka untuk semua kalangan, sekolah ini juga membuka peruntukan bagi anak-anak Indonesia yang mempunyai tingkat intelegensi di atas rata-rata namun mempunyai keterbatasan dalam bidang finansial bisa mendaftar dan bersekolah disini.

Visi SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu terciptanya sekolah yang KERAMAT (Kompetitif, Kreatif, Mandiri, dan Tawadhu. Adapun Misi SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu Menyelenggarakan sekolah menengah berkualitas,

Meningkatkan sumber daya manusia agar kompeten dibidangnya dan mempunyai daya saing, Membangun sikap kreatif, inovatif dan semangat kewirausahaan, Mendorong kemandirian dalam berfikir dan berkarya, dan Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran dan nilai-nilai keagamaan. Dalam menjalankan perencanaan dalam tujuan sumber daya manusia bagi peserta didik, SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu memiliki tujuan dalam mengelola, merencanakan, dan mengarahkan agar peserta didik dapat mencapai tujuannya. Tujuan tersebut tercantum dalam Tujuan SMK Yabujah, antara lain:

1. Menjadikan warga SMK Yabujah untuk siap berkompetisi baik pada kemampuan intelektual maupun keterampilan.
2. Menjadikan warga SMK Yabujah sebagai manusia yang kreatif, inovatif dan berwirausaha.
3. Mendorong warga SMK Yabujah untuk mampu menggunakan daya pikir dan kreatifitasnya menuju kemandirian.
4. Mendorong warga SMK Yabujah untuk selalu menerapkan akhlakul Karimah dalam kehidupan sehari-hari (smkyabujah.sch.id).

Berdasarkan pemaparan diatas, menurut Elfrianto (2016) perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam proses Manajemen Sumberdaya Manusiannya, SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu telah memiliki standar dan prosedur yang telah diterapkan dalam setiap fungsi manajemen selama ini. Manajemen sumber daya manusia di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu dalam setiap fungsinya adalah sebagai berikut:

Rekrutmen dan Seleksi

Setiap divisi termasuk di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu jika membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan maka harus mengajukannya ke bagian HRD yang menangani prosedur mulai dari form permintaan tenaga kerja sampai dengan serah terima sumber daya manusia kepada bagian/departemen yang meminta. Fungsi rekrutmen dan seleksi di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu dikelola secara langsung oleh pimpinan sekolah. Cara menyebarkan lowongan guru dan pegawai di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat adalah melalui media sosial dan jaringan guru. Proses rekrutmen dilaksanakan hampir setiap tahun di awal tahun ajaran jika ada guru yang keluar atau tergantung dari kebutuhan. Ada juga proses rekrutmen secara non reguler ketika ada kebutuhan yang mendesak. Biasanya beberapa persyaratan yang diajukan ketika ingin melamar antara lain:

- A. Memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 (Pendidikan)
- B. Mampu membaca Al-Qurán dengan baik dan Benar
- C. Memiliki Paham Ahlussunah Waljamaah An-Nahdliyah
- D. Berakhlak baik, setia Kepada NKRI
- E. Berkomitmen mengikuti pembinaan dari sekolah.

Para guru yang terlibat di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu adalah para guru yang direkrut melalui proses seleksi yang profesional Kualifikasi yang terpenting dalam mencari kandidat guru yaitu kesesuaian antara *background* pendidikan yang dimiliki begitu juga halnya di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu, guru yang mengajar harus sesuai dengan keilmuan yang sama dan guru yang telah memiliki pengalaman minimal 2 tahun. Kesesuaian *background* menjadi permasalahan Rohman (2016) banyak ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai dengan *background* keilmuan yang dimilikinya. Dengan demikian, *transfer of knowledge* tidak berjalan dengan optimal Wijaya (2009) Ada tiga alasan mengapa seleksi guru penting yaitu:

- a. Kinerja kepala sekolah selalu tergantung pada kinerja guru.
- b. Penyaringan guru yang efektif penting karena biaya merekrut dan mempekerjakan guru mahal.
- c. Adanya implikasi yang sah dari seleksi guru yang tidak efektif atau guru yang tidak cakap.

Orientasi Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD bahwa jika guru telah dinyatakan sudah diterima maka akan ada tahapan orientasi untuk pengenalan lembaga dan sekolah. Adapun untuk tahap orientasi yaitu penandatanganan kontrak, pengenalan peraturan, pengenalan lingkungan, penempatan, training orientasi yang berupa pengenalan visi, misi, *value* sekolah, struktur sekolah dan SOP.

Penempatan dan Penugasan pendidik dan tenaga kependidikan Penempatan menjadi hal yang urgent dengan prinsip *the right men on the right place* . Elfrianto (2016) mengemukakan pelatihan sumber daya manusia merupakan kemestian bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga tempat ia bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga yang dimaksud. Setelah penandatanganan SPK berarti tenaga pendidik dan kependidikan tersebut akan ditempatkan disertai dengan pemberian tugas yang harus dilakukan. Pembagian tugas bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang dilakukan di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu diuraikan dengan jelas dan dipahami oleh masing-masing pemangku tugas. Pembagian tugas disesuaikan dengan kualifikasi yang dimiliki dengan harapan agar tugas yang diemban dapat terlaksana secara optimal.

Kompensasi dan kesejahteraan

Kesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin membaik di kalangan pendidik (Damopolii, 2015). Berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk kompensasi ada dua kategori yaitu untuk umum termasuk guru yang masih kontrak atau yang masih dalam percobaan dan khusus yang didapatkan hanya untuk guru tetap. Adapun untuk karyawan/guru umum; gaji pokok, tunjangan transport & konsumsi, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, Dengan gaji yang memadai diharapkan mampu menjadikan kinerja guru lebih baik. Nur (2009) gaji yang rendah, dengan tuntutan yang rumit dan persiapan mengajar, koreksi, dan lain-lain, menjadikan profesi guru kurang menarik bagi banyak orang. Oleh karena itu, sangat diharapkan gaji guru untuk dinaikkan sehingga guru tidak lagi banyak mengerjakan proyek dari luar. Selain itu, perlu beberapa model penghargaan seperti jaminan prestasi khusus bagi guru yang sangat baik dan menghasilkan banyak inovasi pendidikan (Susilo, 2022).

Wijaya (2009) Kompensasi guru merujuk kepada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan sebagai guru. Kompensasi guru tersebut mempunyai dua komponen, yaitu:

- a. Pembayaran keuangan secara langsung, dalam bentuk gaji dan insentif lainnya.
- b. Pembayaran keuangan secara tidak langsung, dalam bentuk tunjangan keuangan seperti tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya Kompensasi yang diterima oleh guru di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu sudah termasuk dalam pembayaran langsung dan secara tidak langsung ditambah dengan adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi. Dacholfany (2017) kompensasi dapat diartikan sebagai honor atau gaji yang sesuai atau layak, sebab jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak diberi penghargaan

atau reward berupa gaji yang sesuai maka kegiatan proses belajar mengajar dan proses pelayanan pendidikan akan terkendala dan mengalami kesulitan.

Pemberdayaan

Pemberdayaan yang dilakukan sekolah terhadap guru yaitu terlibat dalam kepanitiaan dalam sebuah event baik yang diadakan oleh sekolah maupun oleh dinas dan aktif dan terlibat dalam penyelenggara Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Dengan adanya sarana belajar seperti MGMP dapat meningkatkan kompetensi guru. Sama halnya Nur (2009) dalam mengatasi banyaknya guru yang tidak berkualitas baik dalam proses pembelajaran maupun penguasaan pengetahuan dengan cara memberikan penataran, lokakarya, berdiskusi guru bidang studi (MGMP), dan memberi kesempatan kepada mereka untuk studi lanjut. Yang tidak kalah penting adalah menyediakan sarana belajar bagi mereka agar mereka terus mau mengembangkan diri.

Peningkatan Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu lewat peningkatan sumber daya manusia(guru, TU, Pustakawan, Laboran) antara lain :

- a. Pembinaan karier dengan memberikan *reward* pada pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi, dengan cara peningkatan jabatan baik structural maupun fungsional Hal ini penting untuk memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. pembinaan kesejahteraan dengan pemberian kompensasi berupa gaji, tunjangan, insentif, uang transport, kreatifitas guru Memberikan penghargaan, baik berupa marerial maupun non material bagi setiap staf yang berprestasi atau telah mengerjakan tugas dengan baik, selalu menjaga tali silaturrahi antara para guru dan tenaga

kependidikan lain beserta keluarganya dan memberikan kesempatan setiap staf untuk mengajukan gagasan kemudian mewujudkannya.

- b. Peningkatan professional dengan mengikuti/megirimkan perwakilan guru dan staf untuk mengikuti pelatihan, seminar, MGMP, workshop dan study banding baik yang di adakan oleh diknas, disdasmen maupun mandiri. Salah satu keunggulan dari SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu adalah sekolah ini memiliki Lembaga Penyalur Tenaga Kerja dengan nama Bursa Kerja Khusus (BKK) untuk memfasilitasi kepada calon para alumni dalam mencari kerja. Dalam mengelola BKK SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu, gur-guru yang memiliki skill yang membantu siswa untuk terjun ke dunia industri, mendapatkan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di sekolah (Susilo, 2022).



Gambar 1.

Para Guru SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu Bersama Disnaker Kab. Indramayu melakukan kegiatan Workstop Penguatan Kelembagaan BKK pada 1 Agustus 2023.

Penilaian

Penilaian dilakukan persemester bagi guru tetap sama halnya dengan guru kontrak namun akan ada review dalam 3 atau 6 bulan untuk menilai kinerja guru tersebut apakah sudah sampai mencapai target. Adapun yang dinilai diantaranya; hasil kerja, kepemimpinan, keterampilan kerja, kerjasama, disiplin, inisiatif dan peningkatan tanggung jawab dengan bobot yang masing-masing telah ditetapkan. Diakhir penilaian akan ada simpulan dan saran pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan serta keterangan yang perlu diperhatikan untuk pembinaan pegawai lebih lanjut. Wijaya (2009) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses di mana kinerja masing-masing guru dinilai dan dievaluasi. Setelah melakukan evaluasi kinerja guru, kepala sekolah dapat merancang atau mendesain pekerjaan guru sehingga kinerja guru mencapai hasil yang optimal.

Pemberhentian

Zulhartati (2010), mengemukakan ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, diantaranya disebabkan karena: peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi. Pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi yaitu dengan mengajukan surat pemunduran diri yang diajukan ke bagian HRD, setelah surat pemunduran diri diterima maka akan ada wawancara karyawan/ pegawai dan diakhir akan diberikan surat pengalaman kerja. Adapun untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang jika tidak lulus dalam evaluasi kinerja bisa diberikan perpanjangan masa *on the job training* atau di PHK (pemutusan hubungan kerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan manajemen sumber daya manusia di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu, dapat disimpulkan beberapa poin, diantaranya:

- a. Implementasi manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk fungsi manajerial dan fungsi operasional yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi, penilaian, dan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dengan baik dan terstandar.
- b. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah belum maksimal terutama dalam hal pengembangan tenaga kependidikan.
- c. Usaha-usaha yang dilakukan SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam rangka peningkatan kualitas sekolah antara lain : Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting dalam Peningkatkan kualitas sekolah. Adapun proses manajemen sumber daya manusia di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu adalah: (1). Melakukan perencanaan sumber daya manusia yang baik, (2). Penarikan sumber daya manusia (*Rekrutment*) terhadap pelamar yang lulus syarat, (3). Seleksi dan penempatan sesuai dengan profesinya dan hasil dengan tes, (4). Mengadakan pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan guru dan tenaga kependidikan, (5). Diadakan penilaian prestasi kerja guru dan tenaga kependidikan setiap bulan maupun tahunan untuk meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan. (6). Memberi kesejahteraan pada pegawai berupa gaji bulanan dan berupa tunjangan. (7). Melakukan Pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan yang ada.

Peningkatan kualitas sekolah di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu dengan peningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) guru dan tenaga kependidikan (TU, Laboran, Pustakawan) yang ada seperti peningkatan profesionalisme meliputi: mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, penataran, KKG, dan mengikuti perkumpulan MGMP, pembinaan karier meliputi: pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan (TU, Laboran, Pustakawan) yang berprestasi, kreatifitas, pendidikan lanjutan bagi yang belum atau sudah S1 dan pembinaan kesejahteraan meliputi: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transportasi, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasibuan H. Malayu S.P. (2007). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta, Pt. Bumi Aksara
- Nurpriyasni Evin. (2015). *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Di SD Muhammadiyah Sleman Yogyakarta Tahun 2014-2015*, Tesis, Progam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Sabrin. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Islam Terpadu Syafiyaaatul Amaliyyah Medan*, Tesis, Program Studi Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Sumut Medan.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. Ke-25*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulfatin, Nurul & Triwiyanto, Teguh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Utami, Dwi. 2016. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta*, Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

JURNAL

- Arif, Mohammad. *Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Jurnal Epistemé, Vol. 8, No. 2, Desember 2013, Hal 415-438.
- Dacholfany, M. Ihsan, *Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi*, Jurnal At-Tajdid, Volume. 1, No. 1 Januari-Juni 2017, Hal 1-13.
- Damopoli, Mujahid, *Problematika Pendidikan Islam Dan Upaya-Upaya Pemecahannya*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 3 Nomor 1 Februari 2015 halaman 68-81.
- Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*, Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 September 2016 Hal 46-58.
- Rahmat, Abdi, *Gerakan Sosial Dalam Aksi Penyelenggaraan Sekolah Untuk Anak Miskin*, Jurnal Sosiologi Masyarakat, Vol. 19, No. 1, Januari 2014: 27-56.
- Rohman, Miftahur, *Problematika Guru Dan Dosendalam Sistem Pendidikan Nasional*, Jurnal Cendekia, Vol. 14 No. 1, Januari - Juni 2016, Hal 50-71.
- Sujati, Budi; Iryana, Wahyu. *The Change In The Hagia Sophia Museum By Erdogan: Historical Perspective And Its Implications For Indonesian*. Kodifikasia, [S.l.], v. 14, n. 2, p. 325-338, dec. 2020.
- Sujati, Budi. (2019). *Kurikulum dan Pembelajaran Pada Sejarah dan Kebudayaan Islam Di MTs Kifayatul Akhyar Kota Bandung* . Sinau : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 5(2), 1-29. <https://doi.org/10.37842/sinau.v5i2.49>.
- Susilo, Yuyud. (2022). *Manajemen Keuangan Sekolah Di SMK Yabujah Segeran Juntinyuat Indramayu Pada 2019*. Sinau : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora, 8(2), 126-137. <https://doi.org/10.37842/sinau.v8i2.106>.
- Wijaya, David, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*, Jurnal Pendidikan Penabur - No.12/Tahun Ke-8/Juni 2009 Hal 69-86.
- Zulhartati, Sri, *Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan*, Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora Vol. 1. No. 1. April 2010, Hal 77-88.