

---

---

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN (Studi Kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Qudwah Depok)

Nurhadi,<sup>1</sup> Fatkhu Rochman<sup>2</sup>  
1,2, Sekolah Tinggi Agama Islam Al-Qudwah Depok

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Konsep manajemen sumber daya manusia yang seperti apa yang diterapkan di SMPIT Al Qudwah Depok, Faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia yang terjadi di SMPIT Al Qudwah, Solusi yang dilakukan untuk hambatan manajemen sumber daya manusia di SMPIT Al Qudwah Depok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif lapangan dengan teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini berupa teknik analisis deskriptif.

Temuan penelitian ini meliputi: (1) konsep manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di SMPIT Al Qudwah Depok diawali dengan langkah perencanaan, pengarahan dan pengendalian. Perencanaan sumber daya manusia diawali dengan mengumpulkan, menganalisis dan meramalkan data tentang kebutuhan dan ketersediaan dari sumber daya manusia yang dimiliki di SMPIT Al Qudwah Depok. (2) faktor pendukung dari manajemen sumber daya manusia di SMPIT Al Qudwah Depok ialah kepemimpinan yang visioner, budaya organisasi dan lingkungan yang positif dan dukungan anggaran dari beberapa sektor yang dilakukan.

Adapun beberapa faktor yang menjadi penghambat dari manajemen sumber daya manusia di SMPIT Al Qudwah Depok ialah keterbatasan anggaran yang dimiliki, beban kerja yang tinggi karena beberapa SDM merangkap tanggung jawab dan kurangnya tenaga ahli yang sesuai dengan bagiannya. (3) Solusi dari hambatan yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMPIT Al Qudwah Depok ialah Perbaikan Rekrutmen Guru sebagai bagian dari upgrade SDM yang sesuai dengan job dan tanggung jawabnya plus sesuai dengan keahliannya, Pemetaan Kompetensi Guru sehingga tidak ada lagi guru yang mempunyai double job dan guru bisa fokus dengan tanggung jawabnya pribadi dan mengadakan program Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi Guru sehingga guru bisa update dalam menjalankan amanat dan tugasnya.

### PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan

mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).<sup>1</sup>

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari manajemennya. Sudah merupakan tugas manajemen untuk mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Seorang manajer selain menjalankan fungsi manajemen juga bertanggung jawab untuk melaksanakan fungsi operasional.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan. Organisasi atau perusahaan tidak akan dapat memaksimalkan produksi dan laba tanpa adanya karyawan yang berkeahlian, berkompeten dan berdedikasi tinggi.<sup>3</sup>

Di Indonesia masalah sumber daya manusia baru mulai di perhatikan lebih serius pada tahun 1970-an. Hal ini dibuktikan dengan munculnya Undang-undang tentang tenaga kerja, peraturan upah minimum, Kesejahteraan pegawai dan sebagainya. Dalam arah pembangunan jangka panjang kedua disebutkan bahwa melalui upaya pembangunan, potensi sumber daya Nasional diarahkan menjadi kekuatan ekonomi, sosial budaya, politik dan pertahanan keamanan yang nyata, didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen. Sumber daya manusia termasuk pemuda dan wanita, sebagai penggerak pembangunan nasional dipadukan aspirasi, peranan dan kepentingannya ke dalam gerak pembangunan bangsa melalui peran serta aktif dalam seluruh kegiatan pembangunan.<sup>4</sup>

Sampai saat ini peningkatan kualitas sumber daya masih terus dilakukan, karena meskipun suatu negara tidak mempunyai keunggulan komparatif yang baik, namun mempunyai keunggulan kompetitif, maka negara tersebut bisa lebih bersaing dengan negara lain, contohnya Jepang. Sumber daya alam yang dipunyai sangatlah minim, akan tetapi sumber daya manusia yang dimiliki sangatlah berkualitas, hal ini dapat menempatkan Jepang sebagai negara maju di dunia. Untuk itulah negara Indonesia yang sudah mempunyai keunggulan komparatif, harus selalu digalakkan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusianya agar tidak ketinggalan negara-negara lain.<sup>5</sup>

Secara umum, tujuan pendidikan adalah pengembangan diri manusia yang bukan hanya dapat menyesuaikan diri dalam hidup bermasyarakat, melainkan lebih dari itu, yaitu mampu menyumbangkan potensi yang terdapat dalam dirinya untuk penyempurnaan masyarakat itu sendiri. Perubahan yang terjadi di lingkungan kita, terutama yang diakibatkan oleh perkembangan ilmu dan teknologi, demikian cepatnya sehingga “bekal” pendidikan yang diterima orang tua tidak akan cukup

<sup>1</sup> Hasibuan, M.S.P, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Bumi Aksara, hlm 20

<sup>2</sup> Ibid., hlm 23

<sup>3</sup> Ibid., hlm 24

<sup>4</sup> Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Cengage Learning, hlm 52

<sup>5</sup> Ibid., hlm 53

dan memadai untuk generasi saat ini, sebab mereka harus menghadapi dunia yang lebih maju dan pada hakikatnya telah berbeda karakternya apabila dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.<sup>6</sup>

Melihat pentingnya pendidikan bagi setiap individu maka pendidikan menjadi investasi jangka panjang yang berdampak besar bagi individu dan masyarakat. Oleh karenanya, penting untuk terus mengembangkan sistem pendidikan yang inklusif, relevan dan berkualitas agar dapat menghadapi tantangan global.

Di era globalisasi saat ini, kemampuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menjadi penentu bagi kelangsungan hidup sebuah lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang aktif dan terpenting bagi sebuah lembaga. Oleh karena itu perlu adanya upaya dan peningkatan dalam pembinaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya.<sup>7</sup>

Manajemen pendidikan merupakan sebuah proses pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan dan juga evaluasi sumber daya dalam dunia pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen pendidikan juga mencakup banyak aspek, mulai dari pengelolaan institusi pendidikan hingga kebijakan nasional. Pentingnya manajemen pendidikan karena ia memberikan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi sekaligus sebagai peningkatan kualitas pendidikan. Selain itu manajemen pendidikan juga berperan sebagai mecusuar dalam memastikan akses yang adil dan merata bagi seluruh anggota organisasi dan juga masyarakat.<sup>8</sup> Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan sumber daya manusia. Dalam pengamatan, manajemen pendidikan di Indonesia masih belum menampakkan kemampuan profesional sebagaimana yang diinginkan, karena masalah manajemen pendidikan merupakan salah satu masalah pokok yang menimbulkan krisis dunia pendidikan di Indonesia.<sup>9</sup>

Permasalahan utama yang dihadapi Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Qudwah Depok adalah keterbatasan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik dan kependidikan. Banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang keilmuannya, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan optimal. Selain itu, tingkat profesionalisme, kedisiplinan, serta motivasi kerja yang rendah turut menjadi kendala dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Masalah lain yang cukup krusial adalah minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga pendidik. Kurangnya pembinaan dan pelatihan berkala membuat para guru kesulitan dalam beradaptasi dengan perkembangan kurikulum, teknologi pembelajaran, dan metode mengajar yang

<sup>6</sup> Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi. STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK RAFLESIA (Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan Raflesia Depok). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2 No. 2: Juli-Desember 2022., hlm. 1

<sup>7</sup> Werther, W. B., & Davis, K. (2018). *Human Resources and Personnel Management*. Jakarta: Cengage Learning, hlm 30

<sup>8</sup> Zulkifli Rusby, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Pekanbaru Riau: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR. hlm. 57

<sup>9</sup> Ibid., hlm. 60

inovatif. Hal ini juga menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran yang berdampak pada prestasi siswa. Dari sisi manajemen sekolah, lemahnya sistem rekrutmen dan evaluasi kinerja juga menjadi salah satu penyebab utama permasalahan SDM. Sekolah belum memiliki sistem yang baku dalam menilai dan mengembangkan potensi tenaga kerja yang ada. Akibatnya, pengambilan keputusan terkait SDM tidak berdasarkan data dan kinerja yang objektif.

Permasalahan SDM ini tentu menjadi perhatian penting, karena tenaga pendidik dan kependidikan merupakan komponen utama dalam penyelenggaraan pendidikan. Jika tidak segera diatasi, kondisi ini dikhawatirkan akan menurunkan citra sekolah dan menurunkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Qudwah Depok. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi permasalahan SDM di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al Qudwah Depok dan merumuskan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di sekolah tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi perbaikan kualitas pendidikan di sekolah swasta pada umumnya.

SMPIT Al Qudwah Depok saat ini sedang menghadapi tantangan serius dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait ketersediaan dan kompetensi guru. Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal sekolah, diketahui bahwa jumlah guru yang tersedia belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan ideal berdasarkan jumlah mata pelajaran dan rombongan belajar yang ada. Sebagai contoh, untuk mata pelajaran inti seperti Matematika, IPA, dan Bahasa Inggris, sekolah hanya memiliki satu orang guru untuk masing-masing mata pelajaran tersebut. Akibatnya, guru-guru tersebut harus mengajar di banyak kelas secara bergantian, bahkan dalam waktu yang sangat padat, sehingga menurunkan efektivitas proses pembelajaran.

Lebih lanjut, beberapa guru yang mengajar tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu. Misalnya, terdapat guru yang berlatar belakang pendidikan Ekonomi namun mengajar mata pelajaran Bahasa Inggris karena keterbatasan tenaga pengajar. Hal ini berdampak pada kualitas pengajaran, terutama dalam hal penguasaan materi, metode pembelajaran, dan pemahaman terhadap kurikulum yang berlaku.

Ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan bidang yang diajarkan juga menyebabkan rendahnya motivasi belajar siswa dan menurunnya hasil evaluasi belajar. Guru yang tidak menguasai materi dengan baik cenderung mengajar dengan metode yang monoton, kurang interaktif, dan tidak mampu menyesuaikan dengan karakteristik siswa. Permasalahan ini diperparah oleh minimnya pelatihan atau program peningkatan kompetensi yang diberikan pihak sekolah kepada para guru. Karena keterbatasan dana dan sistem manajemen SDM yang belum maksimal, sekolah tidak memiliki program pengembangan profesional secara berkelanjutan, seperti pelatihan pedagogik, workshop kurikulum, atau sertifikasi guru.

Dari sisi manajerial, rekrutmen tenaga pendidik masih dilakukan secara informal, tanpa melalui seleksi berbasis kompetensi atau kebutuhan sekolah yang objektif. Tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur juga membuat pihak sekolah kesulitan mengidentifikasi guru yang membutuhkan pembinaan lebih

lanjut. Permasalahan ini menjadi sangat krusial karena guru merupakan faktor kunci dalam proses pembelajaran. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini berpotensi menurunkan mutu pendidikan secara menyeluruh, menghambat pencapaian tujuan pembelajaran, dan berdampak pada reputasi sekolah di mata masyarakat.

Dari beberapa fenomena inilah yang menjadikan alasan penulis beranggapan bahwa masalah yang akan diangkat dalam Jurnal ini yaitu tentang manajemen Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan mutu lembaga pendidikan Islam. Sehingga penulis mengambil judul: “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN (Studi Kasus di SMPIT Al- Qudwah Kemiri Muka Kecamatan Beji Kota Depok).

## KAJIAN LITERATUR

### 1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata to manage yang berarti mengurus, mengelola, atau mengatur. Oleh sebab itu apabila suatu organisasi atau kelompok orang yang gagal mencapai tujuannya sering disebut Mismanagement, artinya salah urus, salah kelola atau salah pengaturan.<sup>10</sup>

Manajemen merupakan sebuah proses yang menggerakkan orang-orang dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Paradigma baru manajemen telah terjadi pergeseran ke arah yang lebih dinamis karena ada perubahan. Perubahan disini ialah fenomena alam situasional yang berjalan secara terus menerus dan berkelanjutan, terjadi perubahan dari kondisi lama (status quo) menjadi kondisi baru (reformis). Ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Sukarso dalam penelitiannya mengatakan, di era globalisasi saat ini yang melanda dunia telah membawa dampak multidimensi perubahan (change) dengan tantangan dan peluang serta persaingan yang sangat ketat.<sup>11</sup> Manajemen adalah sebuah proses untuk mengatur sesuatu yang dilakukan oleh sekelompok orang atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara bekerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.<sup>12</sup>

Maka dapat kita ambil garis besar dari kata manajemen dalam pengertian ini bahwa manajemen berfokus kepada tujuan sebuah organisasi atau lembaga yang dilakukan oleh sekelompok orang.

Menurut Horold Koontz dan Cyril O Donned, manajemen adalah suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Sedangkan G. Terry (dalam Hikmat) mengatakan bahwa manajemen suatu proses khas yang terdiri atas tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>13</sup>

<sup>10</sup> Herry Krisnandi, Suryono Efendi dan Edi Sugiono, 2019. *Pengantar Manajemen*, Jakarta Selatan: LPU-UNAS, hlm. 3

<sup>11</sup> M. Yusuf, 2023. *Teori Manajemen*. Solok: Cendekia Muslim Press, hlm. 19

<sup>12</sup> Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziyah Lamaya. *Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen*, Volume 3, Nor 2, Oktober 2019, hlm. 53

<sup>13</sup> Hikmat, 2018. *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setia hlm. 12

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Burhanudin Yusuf menyebutkan bahwa manajemen adalah upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.<sup>14</sup> Fungsi manajemen merupakan elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen, yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Secara umum, fungsi manajemen merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan dan dimulai dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengatur sumber daya manusia (SDM), sampai dengan mengendalikan.

George R. Terry & Leslie W. Rue, (2018) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu memiliki konsep sebagai berikut yaitu Manajemen adalah perpaduan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (Actutiting) dan pemantauan/pengendalian (control) kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu dalam kerangka waktu tertentu.<sup>15</sup>

## 2. Teori Sumber Daya Manusia

Dalam Kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah alat atau kekayaan yang tersedia (available means), kemampuan atau bahan untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus di atas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia dan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.<sup>16</sup>

Menurut Gunawan A. Wardhana sebagaimana yang dikutip oleh A.S. Munandar menyatakan bahwa sumber daya manusia mencakup semua energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang dipergunakan secara potensial dapat atau harus dipergunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat.<sup>17</sup>

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.<sup>18</sup>

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai

<sup>14</sup> Burhanudin Yusuf, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta Rajagrafindo Persada, hlm. 20

<sup>15</sup> Merlin Dortua Tampubolon. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tata Kelola Bumdes Lumberti Jaya Desa Lubuk Bendahara Timur Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul*, Vol. 3, No. 2, Juni 2023, hlm. 28

<sup>16</sup> Suprihatin Gunaharja, 1993. *Pengembangan Sumber Daya Keluarga*. Jakarta: BPK Gunung Mulia, hlm. 4

<sup>17</sup> A.S. Munandar, 1981. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional*. Jakarta: Djaya Pirusa, hlm. 9

<sup>18</sup> Sobirin dan Hari Mulyono. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (Studi Kasus di Sekolah EMIISc, Excellent Metropolitan Integrated Islamic School Jakarta). *Jurnal ElMadrasa: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, Januari – Juni 2022., hlm. 1

penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Nawawi menambahkan pula pengertian sumber daya manusia secara mikro dapat di lihat dari tiga sudut di lingkungan sebuah perusahaan yaitu:

Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset perusahaan maupun organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Dalam pengertian ini, fungsi sumber daya manusia tidak berbeda dari fungsi aset lainnya, sehingga dikelompokkan dan disebut sebagai sarana produksi bagi organisasi, sebagaimana sebuah mesin, komputer (sumber daya teknologi), investasi (sumber daya finansial), gedung, mobil (sumber daya materil), dan lain-lain.

Manusia sebagai Sumber Daya Manusia adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan Yang Maha Esa, sebagai penggerak perusahaan, berbeda dengan sumber daya lainnya. Nilai-nilai kemanusiaan yang dimilikinya, mengharuskan sumber daya manusia diperlakukan secara berlainan dengan sumber daya lainnya. Dalam nilai-nilai kemanusiaan itu terdapat potensi berupa keterampilan, keahlian dan kepribadian termasuk harga diri, sikap, motivasi, kebutuhan dan lain-lain yang mengharuskan dilakukan Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia, agar Sumber Daya Manusia yang dipekerjakan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maupun organisasi.

Sumber Daya Manusia adalah potensi yang menjadi motor penggerak perusahaan/organisasi. Setiap Sumber Daya Manusia berbeda-beda potensinya, maka kontribusinya dalam bekerja untuk mengkongkritkan Rencana Operasi Bisnis menjadi kegiatan bisnis tidak sama satu dengan yang lain. Kontribusi itu sesuai dengan keterampilan dan keahlian masing-masing harus dihargai antara lain dalam bentuk finansial. Dalam kenyataannya semakin tinggi keterampilan dan keahlian, maka semakin besar pula penghargaan finansial yang harus diberikan, yang berpengaruh pula pada biaya (cost) produksi, sehingga Sumber Daya Manusia berfungsi juga sebagai investasi.<sup>19</sup>

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia memberikan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang memberi kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan fungsi dan kegiatan organisasi

---

<sup>19</sup> Jon Henri Purba. Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 4 No. 1. Januari 2018. hlm. 44

dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.<sup>20</sup>

Menurut A.F. Stoner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi yang memerlukannya.<sup>21</sup>

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis penelitian kualitatif yang mana dalam penelitian ini data yang dikumpulkan bukan berupa angka-angka, melainkan berupa kata-kata atau gambaran data yang dimaksud berasal dari wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain sebagainya.

Oleh karenanya penelitian kualitatif ini disebut dengan penelitian kualitatif deskriptif. Sebagaimana yang dikatakan oleh Boghad dan Taylor dalam buku Moleong, mereka mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghadirkan data deskriptif beberapa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau pelaku yang dapat diamati.

Penelitian kualitatif digunakan untuk mengungkap data deskriptif dari informasi tentang apa yang mereka lakukan dan apa yang mereka alami terhadap fokus penelitian. Sesuai dengan tema yang peneliti angkat bahwa penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (research field), yang mana penelitian ini dilakukan langsung di lapangan yaitu di SMPIT Al-Qudwah, untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Peneliti mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan ilmiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan lapangan secara ekstensif yang kemudian dibuatkan kode dan dianalisis dalam berbagai cara. Pendekatan itu digunakan untuk melakukan penelitian dengan kaitannya yaitu manajemen strategi sumber daya manusia dalam mengembangkan mutu pendidikan yang mana tujuannya untuk menghasilkan penelitian yang akurat.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Karena merupakan sumber data asli maka ia tidak tersedia dalam bentuk file dan sejenisnya. Sehingga data ini harus didapatkan dari sumbernya yaitu narasumber atau dalam istilah penelitian disebut responden yang mana seseorang yang dijadikan objek penelitian atau orang yang dijadikan sebagai sarana untuk

<sup>20</sup> Wehelmina Rumawas, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Unsrat Press., hlm. 6

<sup>21</sup> Zulkifli Rusby. *Op.cit.* hlm. 1

mendapatkan informasi ataupun data.<sup>22</sup> Dan untuk mendapatkan informan kunci yang tepat sesuai dengan fokus penelitian, maka informan diambil berdasarkan data sampling (pengambilan sampel sesuai kebutuhan). Sumber informasi kunci atau disebut juga (Key Informan) yaitu Kepala Sekolah dan Sumber informasi penunjang atau disebut juga (Supportive Informan) yaitu terdiri dari: Guru, Staff Tata Usaha, Orang tua siswa, Security.

b. Data Sekunder

Adapun sumber data sekunder ialah data yang didapat dari pihak sekolah. Berkaitan dengan hal tersebut pada bagian data sekunder jenis datanya terbagi menjadi kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis dan juga foto. Adapun penjelasannya ialah sebagai berikut: Kata-kata dan tindakan stakeholder yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data utama sehingga sumber data utama dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video atau audio sebagai bahan data yang kuat dan langsung dari sumbernya.

Sumber tertulis dilihat dari segi sumber data, bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Qudwah. Foto-foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subyektif. Ada dua kategori foto yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu foto yang dihasilkan orang dan foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri.

1. Teknik Pengumpulan Data

Observasi, Observasi adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata serta akan dibantu oleh panca indra lainnya. Serta dapat diartikan sebagai pengamatan suatu objek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. secara langsung adalah terjun kelapangan terlibat seluruh panca indra. secara tidak langsung adalah pengamatan yang dibantu media visual media audio visual. peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi tempat penelitian.

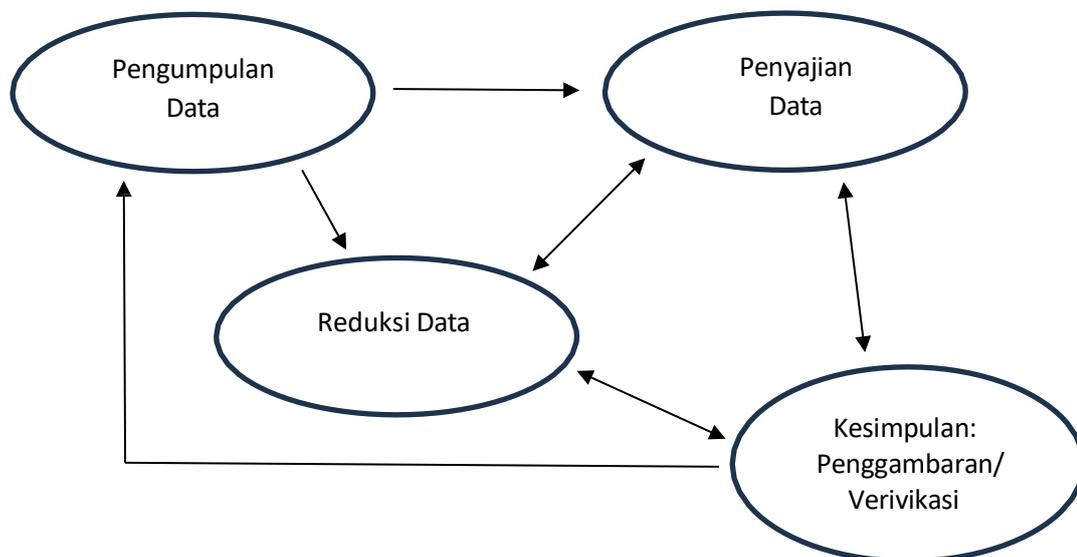
Wawancara, Wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan peneliti dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai. peneliti melakukan wawancara dengan wakamad kesiswaan dan guru untuk mendapatkan informasi mengenai tentang upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.

Dokumentasi, Metode dokumentasi adalah, metode untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

Berikut gambar analisis datanya :

---

<sup>22</sup> Nuning Indah Pratiwi. Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol. 1, 2017., hlm. 211



## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMPIT Al Qudwah Depok, adalah sebagai berikut:

1. Konsep manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Qudwah Depok diawali dengan langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan mengumpulkan dan menganalisis dan meramalkan data tentang kebutuhan dan ketersediaan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru dan pegawai adalah gaji pokok yang disesuaikan dengan golongannya serta tunjangan-tunjangan, meskipun belum merata dan mendapatkan semua jenis tunjangan, namun sekolah sendiri mengelola agar kebutuhan yang menjadi hak SDM bisa terpenuhi sesuai job dan tanggung jawabnya.
2. Strategi sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Qudwah Depok dilaksanakan melalui pelatihan dan pengembangan motivasi. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mengangkat kembali performance mengajar para guru yaitu SDM yang telah mengalami penurunan kinerja disebabkan karena tanggung jawab dan job yang dipegang oleh guru merangkap sehingga perlu penyegaran dan upgrade untuk meningkatkan skill mengajar guru di bidang pengajarannya. Ataupun untuk guru yang bukan bidang studi namun ia mengajar di bagian tersebut maka disediakan pelatihan yang menyesuaikan dengan mata pelajaran tersebut. Pengembangan motivasi juga sama bertujuan untuk meningkatkan kualitas dengan menggunakan model tradisional, hubungan manusia dan model sumber daya manusia.
3. Kualitas lembaga pendidikan yang dapat digambarkan setelah adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah tenaga pengajar yaitu SDM menjadi meningkat dari sisi pengetahuan dan kualitas dalam mengajar. Lebih dari itu SDM mampu memberikan terobosan baru dalam

---

---

dunia pendidikan dengan menerapkan apa yang didapat dalam pengembangan tersebut baik berupa pelatihan, workshop ataupun dari yang lainnya.

## KESIMPULAN

1. Konsep manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Qudwah Depok diawali dengan langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Perencanaan pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan mengumpulkan dan menganalisis dan meramalkan data tentang kebutuhan dan ketersediaan. Bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru dan pegawai adalah gaji pokok yang disesuaikan dengan golongannya serta tunjangan-tunjangan, meskipun belum merata dan mendapatkan semua jenis tunjangan, namun sekolah sendiri mengelola agar kebutuhan yang menjadi hak SDM bisa terpenuhi sesuai job dan tanggung jawabnya.
2. Strategi sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al Qudwah Depok dilaksanakan melalui pelatihan dan pengembangan motivasi. Pelatihan yang dilaksanakan bertujuan untuk mengangkat kembali performance mengajar para guru yaitu SDM yang telah mengalami penurunan kinerja disebabkan karena tanggung jawab dan job yang dipegang oleh guru merangkap sehingga perlu penyegaran dan upgrade untuk meningkatkan skill mengajar guru di bidang pengajarannya. Walaupun untuk guru yang bukan bidang studi namun ia mengajar di bagian tersebut maka disediakan pelatihan yang menyesuaikan dengan mata pelajaran tersebut. Pengembangan motivasi juga sama bertujuan untuk meningkatkan kualitas dengan menggunakan model tradisional, hubungan manusia dan model sumber daya manusia.
3. Kualitas lembaga pendidikan yang dapat digambarkan setelah adanya manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah tenaga pengajar yaitu SDM menjadi meningkat dari sisi pengetahuan dan kualitas dalam mengajar. Lebih dari itu SDM mampu memberikan terobosan baru dalam dunia pendidikan dengan menerapkan apa yang didapat dalam pengembangan tersebut baik berupa pelatihan, workshop ataupun dari yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.S. Munandar, 1981. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Pembangunan Nasional. Jakarta: Djaya Pirusa
- Burhanudin Gesi, Rahmat Laan, Fauziah Lamaya. Manajemen dan Eksekutif. Jurnal Manajemen, Vol. 3, Nor 2, Oktober 2019
- Burhanudin Yusuf, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: Rajagrafindo Persadah
- Hanifah Nur Rahmah dan Nurhadi. STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMK RAFLESIA(Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan Raflesia Depok). Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 2 No. 2: Juli-Desember2022

- Herry Krisnandi, Suryono Efendi dan Edi Sugiono, 2019. Pengantar Manajemen, Jakarta Selatan: LPU- UNAS
- Hikmat, 2018. Manajemen Pendidikan, Bandung : Pustaka Setia
- Jon Henri Purba. Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen. Vol 4 No. 1. Januari 2018
- M. Yusuf, 2023. Teori Manajemen. Solok: Cendekia Muslim Press
- Merlin Dortua Tampubolon. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Tata Kelola Bumdes Lumberti Jaya Desa Lubuk Bendahara Timur Kecamatan Rokan IV Koto. Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul, Vol. 3, No. 2, Juni 2023
- Nuning Indah Pratiwi. Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi. Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial, Vol. 1, 2017
- Sobirin dan Hari Mulyono. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan (Studi Kasus di Sekolah EMIIsc, Excellent MetropolitanIntegratedIslamic School Jakarta). Jurnal ElMadrasa: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2 No. 1, Januari –Juni 2022
- Suprihatin Gunaharja, 1993. Pengembangan Sumber Daya Keluarga. Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Zulkifli Rusby, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR