



Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram

Selamet Riadi^{1*}, Sukardi¹, Mansur Hakim¹

¹ Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana, Universitas Mataram, Indonesia.

*Corresponding Author:

Selamet Riadi, Program Studi
Magister Administrasi
Pendidikan, Pascasarjana,
Universitas Mataram, Indonesia
Email: riadis1275@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian adalah kepala sekolah, guru, siswa dan beberapa karyawan yang diambil secara acak. Data yang diperoleh pada penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram sudah dilakukan dengan baik. SMK Negeri 4 Mataram memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas organisasi atau institusi. Dukungan sumber daya manusia haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus proporsional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan sumber daya manusia. Demikian juga dengan kualitas sumber daya manusia haruslah memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan yang telah dipersyaratkan sehingga seluruh aset yang dimiliki akan dikelola oleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan oleh pengguna atau pelanggan. Karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi maka perlu manajemen yang profesional (Kasmir, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) mengacu pada kebijakan-kebijakan. Praktik-praktik serta system-sistem yang

mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai. Banyak organisasi yang menyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai praktik-praktik manusia (Noe, 2014). Manajemen sumber daya manusia bertujuan mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang bermutu, handal produktif dan berprestasi.

Di lingkungan pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka berada. Banyak masalah yang dihadapi baik internal dan eksternal (Soedijarto, 2008), yaitu: 1) Tantangan internal muncul karena adanya sumber daya manusia yang mengejar pertimbangan di antaranya adalah: pendapatan, penjualan, keuangan, pelayanan, produksi, dan lain-lain. 2) Lingkungan eksternal yang sering dihadapi manajemen sumber daya manusia mencakup: perubahan teknologi, peraturan pemerintah, faktor sosial budaya, pasar tenaga kerja, faktor politik, kondisi perekonomian, faktor geografi, faktor demografi, kegiatan mitra, dan pesaing.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan dimensi penting dalam proses pembangunan nasional yang saling berkaitan dengan pembangunan dimensi yang lain. Dalam merekrut, mempekerjakan, menilai, mengembangkan, dan mengabdikan, staf menurut Everard & Wilson, et al., (2004), dalam sistem

pendidikan, sumber daya manusia merupakan investasi yang paling bernilai. Dalam banyak hal, pimpinan harus memperlakukan bawahan sebagai sumber daya yang penting, memilih yang terbaik untuk tercapainya tujuan, dan memelihara sumber daya manusia untuk memastikan memenuhi kebutuhan organisasi. Namun ada satu hal penting dimana suka atau tidak, pimpinan harus memutuskan bersama-sama bawahan tentang bagaimana dengan waktu, energi, pengetahuan dan keterampilan digunakan secara tepat. Memang sumber daya manusia yang baik adalah tidak merekrut seluruhnya, tapi yang penting adalah usaha mengelola bersama SDM yang sudah ada dalam organisasi.

Notoatmodjo (2003), menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat melalui 2 (dua) cara yaitu secara mikro dan makro. Pengembangan secara mikro yaitu suatu proses perencanaan pendidikan dan latihan serta pengelolaan pegawai. Pengembangan secara makro yaitu suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencapai tujuan pengembangan bangsa. Proses peningkatan di sini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengolahan sumber daya manusia. Salah satu cara memaksimalkan sumber daya manusia seperti penelitian Sukmandari (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi berprestasi dan partisipasi dalam MGMP secara bersama-sama terhadap kompetensi profesional guru. Hasil temuan

Menyadari akan pola kehidupan manusia, dewasa ini lebih mementingkan nilai-nilai kemanusiaan baik dalam usahanya untuk pengaturan kehidupan politik maupun sosial ekonomi, perubahan global mengharuskan pendidikan menyesuaikan dengan perubahan baru mengenai makna hidup, restrukturisasi pendidikan nasional, penyesuaian peranan pendidikan dalam dunia yang cepat berkembang dengan harapan restrukturisasi manajemen pendidikan (Tilaar, 2008). Padangan tersebut memiliki harapan bahwa dalam membangun manajemen pendidikan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berkualitas.

Latar yang dipilih dalam penelitian ini adalah SMK Negeri 4 Mataram. Dipilihnya SMK Negeri 4 Mataram ini didasarkan pada hasil observasi awal yaitu: (1) Berdasarkan survei yang dilakukan pada beberapa SMK Negeri yang ada di kota Mataram, penulis mendapat gambaran tentang SMK Negeri mana saja yang betul-betul menyelenggarakan program pengelolaan sumber daya manusia, dilihat dari animo masyarakat, fokus pada pemberdayaan sumber daya manusia, (2) SMK Negeri 4 Mataram adalah SMK Negeri yang paling banyak peminat dibandingkan dengan SMK Negeri yang lainnya, (3) ditinjau dari kelengkapan sarana prasarana, (4) ditinjau

dari jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, (5) dilihat dari kedisiplinan, (6) SMK Negeri 4 Mataram adalah SMK Negeri yang memperoleh hasil UN berintegritas dari Kemendikbud, dan (6) dilihat dari hasil ujian nasional (UN) SMK Negeri 4 Mataram selalu menjadi urutan pertama nilai rata-rata UN untuk SMK se-NTB.

Sisi lain dari SMK Negeri 4 Mataram ditetapkan sebagai Lembaga Uji Kompetensi tata boga di wilayah Nusa Nusa Tenggara Barat berdasarkan SK. Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) Tata Boga Jakarta tanggal 7 Juli 2010, SMK yang memiliki prestasi akademik di tingkat internasional yaitu (1) juara 1 (satu) pada *Asean Skill Dressmaking Competition* di Bangkok (2) juara 1 (satu) lomba *Dressmaking* tingkat dunia di Canada (3) juara 6 (enam) *Ladies Dressmaking* tingkat dunia di Inggris.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia di SMKN 4 Mataram. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif sering menggunakan wawancara, pengamatan, penelaahan dokumen, hasil survey, dan data apapun yang dapat menguraikan suatu kasus secara terinci (Mulyana, 2010). Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 4 Mataram. Subyek penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, siswa dan beberapa karyawan yang diambil secara acak, yang bersedia dan mempunyai waktu untuk memberikan informasi.

Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata atau ucapan lisan, perilaku dari subjek (*informan*), fenomena atau gambaran di lapangan dari sebuah pengamatan atau observasi. Data primer dalam penelitian ini yaitu: prosedur perencanaan sumber daya manusia, prosedur pengorganisasian sumber daya manusia, prosedur pengembangan karier sumber daya manusia, kompensasi sumber daya manusia, penilaiankinerja sumber daya manusia, dan mutu sekolah. Sedangkan data sekunder bersumber pada dokumen-dokumen resmi yang ada di SMK Negeri 4 Mataram berupa buku arsip dan laporan kegiatan.

Data yang diperoleh pada penelitian ini dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Triangulasi digunakan untuk pemeriksaan keabsahan data, dan triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek

keabsahan data yang didapat dari salah satu sumber dengan sumber yang lain.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 4 Mataram merupakan upaya yang dilakukan oleh SMK Negeri 4 Mataram dalam rangka menyiapkan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan Manajemen SDM. Perencanaan yang meliputi rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan. Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia akan mendapatkan manfaat yang sesuai dengan misi atau visi organisasi yang diembannya. Perencanaan yang dimaksud merupakan proses menetapkan prioritas, rencana dan kegiatan dalam pengelolaan tenaga kerja harus selaras dengan tujuan organisasi secara keseluruhan yang fokusnya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat. Chatab, (2007) menjelaskan bahwa perencanaan yang baik merupakan penyatuan dan transformasi perilaku personal dan budaya organisasi, sehingga perlunya melakukan seleksi penerimaan karyawan sesuai dengan budaya organisasi tersebut.

Seperti data yang diperoleh dari kepala sekolah, dan tim SMK Negeri 4 Mataram, bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, karena itu perlu dikaji secara menyeluruh kebutuhan organisasi yang terkait dengan guru dan tenaga kependidikan. Tahapan-tahapan yang dilakukan yaitu: 1) melakukan analisis kebutuhan (*need analysis*) berdasarkan EDS (evaluasi diri sekolah), 2) disesuaikan dengan standar nasional pendidikan khusus pada standar pendidik dan kependidikan, 3) menggunakan instrumen untuk membedah permasalahan dan kelemahan pada bagian mana saja, sehingga dapat diketahui bagian mana saja yang membutuhkan, 4) setelah melakukan analisis maka dilanjutkan dengan rekrutmen, dan 5) Menyesuaikan dengan kebutuhan sekolah akan pemenuhan kekurangan guru.

Pelaksanaan seleksi guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Mataram terus dilakukan secara kontinyu. Hal yang dilakukan dalam seleksi guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Mataram adalah: 1) seleksi yang dilaksanakan secara terbuka, 2) menggunakan internal sekolah dari tim manajemen mutu, humas, dan ketua program keahlian, dan kepala tata usaha, 3) membentuk tim panitia seleksi, 4) mendatangkan tim psikotes dari luar sekolah, 5) hasil seleksi tersebut ditindaklanjuti dengan penerbitan surat keputusan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu bentuk program pengembangan sumber daya manusia (*personal development*). Salah satu program pengembangan SDM di SMK Negeri 4 Mataram adalah memberikan kesempatan kepada guru-guru PNS untuk melanjutkan studi S2 dengan bantuan biaya dari sekolah serta memberikan kesempatan kepada guru-guru honor untuk berinovasi dan ikut serta dalam setiap kegiatan sekolah baik pengiriman diklat dan pelatihan. Guru-guru honorer SMK Negeri 4 Mataram sangat diakui hasil kerjanya, maka tupoksi mereka sangat lebih dari guru PNS, serta kesejahteraan guru honorer sangat tinggi. Selain pendidikan sekolah juga membudayakan melek IT dengan pelatihan yang tetap di adakan bagi guru-guru memiliki IT kurang sehingga pelaksanaan ujian CBT, serta PPDB online. Selain itu, tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Mataram diberikan bimbingan teknis yang diadakan oleh Dinas dan sekolah untuk peningkatan kompetensi bendahara sekolah, dan untuk peningkatan kompetensi pada penguasaan IT diadakan workshop. Secara teknis berjenjang dan berkelanjutan bagi semua tenaga pendidik dan tenaga pendidikan. Untuk pengembangan karier, SDM yang telah memenuhi persyaratan seperti masa kerja, prestasi, maka diusulkan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi misalnya menjadi KTU, dan bagi guru menjadi kepala sekolah. Sekolah juga mendatangkan tenaga ahli (*experts*) untuk masing-masing program keahlian, untuk memberikan pelatihan kepada guru-guru produktif yang dilaksanakan rutin setiap tahun yang menjadi program kerja sekolah.

Motivasi SDM dimaksudkan untuk memberikan daya atau kegairahan bekerja kepada pegawai bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya sehingga visi misi organisasi dapat dicapai. Dalam memberikan pemotivasian kepada guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Mataram dilakukan dengan terobosan dan upaya diantaranya: 1) pelibatan dan mengikutsertakan semua guru dan tenaga kependidikan pada setiap kegiatan sekolah, 2) membangun komunikasi yang baik antar semua guru dan tenaga kependidikan dengan sistem informasi yang transparan sehingga apa yang ingin dicapai atau cara-cara pencapaian dan kendala yang sekiranya ada akan dihadapi secara bersama-sama. Motivasi kepada karyawan untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama ini dengan dua macam, yaitu: a) motivasi financial yaitu dorongan yang diwujudkan dengan memberikan imbalan financial kepada karyawan (guru dan tenaga kependidikan) imbalan tersebut yaitu kompensasi, b) motivasi nonfinancial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk financial/uang, tetapi

berupa pujian, penghargaan, pendekatan dan lain sebagainya (Gitosudarmo dan Mulyono, 1999).

SMK Negeri 4 Mataram memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dengan memberikan kompensasi seperti tunjangan kinerja daerah (TKD), insentif kerja dari BPP (Biaya Penyelenggaraan Pendidikan) dengan jumlah yang diterima oleh masing-masing guru dan tenaga kependidikan tidak sama karena berdasarkan pangkat dan jabatan, sertifikasi yang berikan berdasarkan jumlah jam mengajar dan supervisi kegiatan belajar mengajar (KBM), dan tunjangan kinerja daerah dihitung berdasarkan kehadiran dan dibayarkan pada pertengahan bulan setiap bulannya. Itu semua dimaksudkan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Mataram untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, selain itu ada tunjangan hari raya (THR) yaitu gaji ke-13 untuk yang PNS, honor-honor dari kegiatan sekolah, untuk PTT (pegawai tidak tetap) diberikan gaji dari BPP (Biaya Penyelenggaraan Pendidikan). Selain financial juga diberikan nonfinancial di SMK Negeri 4 Mataram seperti pemberian penghargaan kepada guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi dan punishment bagi guru dan tenaga kependidikan yang kurang disiplin berupa teguran secara lisan dan tertulis. Itu semua dimaksudkan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya.

Dalam menjaga dan mengembangkan kondisi fisik, mental, sikap, dan prilaku pendidik dan tenaga kependidikan agar tetap loyal dan bekerja produktif serta menciptakan suasana harmonis untuk menunjang tercapainya tujuan dan Visi Misi SMKN 4 Mataram, menjadi keharusan untuk dilakukan hal-hal yang penting dalam memberikan kesehatan dan keselamatan bekerja, komunikasi yang baik antar semua keluarga besar sekolah, dan hubungan kerjasama yang terjalin dengan baik. Semua itu bisa diwujudkan dengan melakukan beberapa hal sebagai berikut: 1) disediakan dana social bagi guru dan tenaga kependidikan yang menikah, melahirkan, sakit dan meninggal, 3) ASKES bagi PNS dan BPJS bagi non PNS, 4) pemeriksaan kesehatan bagi guru dan tenaga kependidikan setiap bulan dengan mendatangkan tenaga kesehatan, 5) untuk memberikan rasa aman di lingkungan kerja, sekolah melibatkan tenaga pengaman (SATPAM), 4) refrahsing yaitu kegiatan study tour, table manner dihotel untuk menunjang performant, 6) refrahsing yaitu kegiatan study tour, table manner dihotel untuk menunjang performant, 7) pengadaan baju seragam, Jika ada salah satu guru yang sakit, maka semua guru-guru menjenguk dan sekolah juga membantu dengan

biaya untuk berobat serta sumbangan guru-guru. Selain itu kegiatan waktu luang guru-guru akan berkumpul didepan lobi sekolah untuk bersenda gurau dan sangat mengembirakan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa pelaksanaan sumber daya manusia di SMK Negeri 4 Mataram sudah dilakukan dengan baik. SMK Negeri 4 Mataram memiliki komitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan.

Daftar Pustaka

- Chatab, N. (2007). *Manajemen Diagnosis, Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Jakarta: Serambi Ilmu Semesta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Djohar, A. (2007). *Pendidikan Teknologi dan Kejuruan dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan*. Bandung: Pedagogiana Press: 1285-1300.
- Everard, M. dan Wilson. (2004). *Effective School Management Fourth Edition*. London: Paul Chapman Publishing
- Gitosudarmo, I., dan Mulyono, A. (1999). *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Mulyana, D. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2008). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, 4th edition*, McGraw-Hill/Irwin, New York
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soedijarto. (2008). *Landasan Dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Gramedia
- Sukmandari. (2012). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Partisipasi Guru dalam MGMP terhadap Kompetensi Profesional Guru Matematika SMP di Kabupaten Jepara. Semarang. *JMP*, 1(3).
- Tilaar. (2008). *Manajemen Pendidikan Nasional. Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.