

**Journal of Comprehensive Science**  
p-ISSN: 2962-4738 e-ISSN: 2962-4584  
Vol. 1 No. 5 Desember 2022

---

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN DI SMA  
INFORMATIKA NURUL BAYAN CIMERAK**

Nuratman, Rizal Yulianto, Vina Siti Nurohmah, Neneng Nurmalasari  
Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Nahdhatul Ulama Pangandaran  
Email: nuratmanabah004@gmail.com, rizal.bulben@gmail.com,  
vinanurohmah77@gmail.com, nurmalasarineng0@gmail.com

---

**Abstrak**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak Kabupaten Pangandaran. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil wawancara, analisis data, maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik.

---

**Kata Kunci:** Implementasi; Manajemen; Sumber Daya Manusia.

---

**Abstract**

*The purpose of this study is to describe and present the implementation of human resource management through indicators of planning, recruitment, selection, orientation and placement, training and development, and performance appraisal at SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak and the obstacles in implementing resource management. people at SMA Informatics Nurul Bayan Cimerak, Pangandaran Regency. The approach used in this research is a qualitative approach. Based on the results of data analysis, it is known that the implementation of human resource management at SMA Informatics Nurul Bayan Cimerak has been carried out well, marked by the preparation of human resource planning, professional and transparent recruitment of human resources, implementation of professional selection of human resources, implementation of orientation and work placement that takes into account the needs of schools and the competence of teachers/employees, implementation of planned training and development, and performance appraisal. Although in terms of selection, orientation and placement have not been carried out properly.*

---

**Keywords:** Implementation; Management; Human Resource.

---

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan. Dalam sejarah umat manusia, hampir tidak ada sekelompok manusia yang tidak menggunakan pendidikan sebagai alat pembudayaan dan peningkatan kualitasnya, sekalipun dalam masyarakat yang masih terbelakang/primitif (Sanaky, 2003). Pendidikan merupakan sarana yang paling efektif dan efisien untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan, budaya dan lain sebagainya dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendidikan merupakan salah satu pranata yang terlibat langsung dengan masa depan umat manusia (Abudinata, 2003).

Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa.

Manajemen SDM merupakan persoalan yang sangat penting, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi factor manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dari suatu lembaga pendidikan.

Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Rachmawati, 2004). Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia pendidikan dapat dibagi dua, yaitu fungsi manajemen dan operasional. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi-fungsi operasional terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003).

Dengan fungsi manajemen sumber daya manusia berupa penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia diharapkan dapat untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi pendidikan.

Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Tugas MSDM yang paling utama berkaitan dengan kegiatan administrasi seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dan sebagainya. MSDM juga harus dapat mengusahakan penciptaan SDM yang berkualitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019).

Sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya

meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan (Sujanto, 2007; Zulaiha dkk, 2020) yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai (Mulyasa, 2011).

Untuk mengatasi berbagai persoalan di atas, selain persoalan tentang peranan dan aktivitas manajemen, tampaknya lembaga pendidikan tidak cukup hanya dengan melakukan berbagai langkah dan aktivitas manajerial semata, tapi lebih dari itu aktivitas manajerial pun dituntut harus bisa mewujudkan tujuan yang berorientasi pada peningkatan mutu lembaga, seperti salah satunya adalah bagaimana manajemen sekolah berupaya untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja personel (Rachmawati, 2004).

Dari keseluruhan gambaran tentang kondisi lembaga pendidikan di atas, menjadi realitas obyektif yang terjadi hampir diseluruh sekolah di Indonesia, baik sekolah negeri maupun swasta. Meskipun sekolah negeri sedikit lebih diuntungkan dengan kecukupan sarana dan fasilitas, namun secara umum mereka pun masih dihadapkan pada problem-problem yang cukup kompleks khususnya berkaitan dengan kemandirian lembaga untuk mengembangkan visi kelembagaan. Begitu juga sekolah swasta yang tentu saja mempunyai berbagai macam persoalan, mulai dari dana, sumber daya manusia, sarana prasarana yang menuntut pihak sekolah untuk selalu berperan aktif dalam mengatasi berbagai persoalan tersebut. Tidak terkecuali di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak penyelenggara pendidikan tentunya dihadapkan dengan berbagai rintangan yang berat.

Setiap organisasi akan membutuhkan MSDM termasuk pada bidang pendidikan. SMA Informatika Nurul Bayan sebagai organisasi pendidikan bersifat dinamis dan kompetitif, sehingga lembaga pendidikan dihadapkan dengan persaingan sesama lembaga tidak hanya kepemilikan sarana dan prasarana tetapi juga SDM (Winarti, 2018). Pendidikan dapat berjalan lancar dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik. Sekolah Menengah Atas merupakan salah satu organisasi dibidang pendidikan yang sangat membutuhkan pengelolaan SDM dengan untuk dapat mewujudkan tujuannya. Menurut Eaton (Soepetidjo, 2005) satu-satunya cara untuk memenangkan kompetisi ialah dengan sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara faktor- faktor lain.

Berbagai permasalahan, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia terjadi di sekolah ini, diantara permasalahan yang terkait dengan beberapa guru tidak sesuai antara kompetensi yang dimilikinya dengan mata pelajaran yang diajarkan, sumber daya manusia dalam tenaga Pendidikan (guru) belum mencukupi, kurangnya kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, belum jelasnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan belum jelasnya proses perencanaan, perekrutan, dan prosedur seleksi sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak. Oleh karenanya, setelah mengamati kondisi sekolah serta penelitian-penelitian terdahulu yang relevan, untuk diteliti dan dikaji lebih mendalam, bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk Field Research, yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan (Soehardi, 2001). Adapun pendekatan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sehingga dalam penelitian kualitatif ini, peneliti akan lebih mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan pada penelitian ini, diharapkan dengan kondisi tersebut akan lebih memaksimalkan hasil penelitian yang diperoleh.

Penelitian ini dilakukan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak berlokasi di Jl. Raya Sindangsari, Ds. Cimerak, Kec. Cimerak, Kab. Pangandaran, Prov. Jawa Barat. Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak.

Penelitian berfokus kepada permasalahan implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak.

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan tehnik : 1. pengamatan disebut observasi yaitu menuju langsung kelapangan, 2. interview atau wawancara dengan para narasumber yang sudah ada, 3. dokumentasi. Yaitu Sejumlah besar fakta dan data yang tersimpan dalam bentuk dokumentasi. Yaitu data seperti surat-surat, peraturan, kebijakan, absensi, laporan dan sebagainya. Dan juga pendekatan literatur menggunakan sumber-sumber pustaka yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

### **Hasil dan Pembahasan**

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan para narasumber (Ibu Ria Rachma F, S. Pd dan Bapa Jeji Ahmad Fatoni, S. Pd. I ), maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan.

Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu, dan membandingkannya dengan konsep atau pun teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia.

Untuk perencanaan sumber daya manusia, berdasarkan hasil kajian yang telah peneliti lakukan terhadap hasil wawancara dengan nara sumber (Ibu Ria Rachma F, S. Pd dan Bapa Jeji Ahmad Fatoni, S. Pd. I ), terdapat temuan-temuan penelitian sebagai berikut: 1) perencanaan SDM SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala dan dilaksanakan setahun sekali; 2) menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga kerja dan juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut; 3) melakukan analisis sumber internal sebelum melakukan dan menentukan implementasi program penarikan tenaga kerja; 4) implementasi program perencanaan SDM terkait dengan kebijakan untuk merekrut tenaga honorer yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia bagi sekolah, perencanaan menurut Efendi (2005) merupakan “proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah”.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan peneliti tentang perencanaan SDM yang dilakukan manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak seperti tersebut

diatas secara garis besar sesuai dengan langkah-langkah dalam proses perencanaan menurut Efendi (2005) dalam bukunya, Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Pertama, melakukan analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, kedua, peramalan kebutuhan sumberdaya manusia, ketiga, menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang keempat, Analisis ketersediaan sumber daya manusia, dan kelima, penentuan dan implementasi program.

Analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak adalah mengetahui apakah jumlah tenaga telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya. Sesuai apa yang disampaikan Efendi (2005), bahwa perubahan-perubahan tenaga kerja organisasi sebagai sesuatu yang alami dan yang akan terjadi, seperti kebutuhan tenaga kerja baru sebagai akibat adanya pegawai yang pensiun, mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja, mutasi, meninggal dunia dan lain-lain.

Setelah menganalisa berbagai faktor yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan kebutuhan sumber daya manusia, selanjutnya manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak menyusun perencanaan untuk menentukan kebutuhan atas tenaga apa saja dan juga kriteria yang diperlukan oleh calon pelamar yang nantinya akan direkrut. Dan kriteria tenaga yang dibutuhkan dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan para pengelola sekolah untuk memberikan masukan dalam menentukan kebutuhan tenaga tersebut.

SDM merupakan aset organisasi yang tidak tergantikan sehingga kualitas SDM yang seperti apa dan berapa jumlah yang dibutuhkan suatu organisasi harus merekrut dan mempekerjakannya. Keberhasilan pencarian tenaga kerja merupakan awal kualitas kinerja bagi organisasi. Dasar analisis ini akan dibuat perencanaan sumber daya manusia dalam jangka pendek 1 tahun, jangka menengah 5 tahun dan jangka panjang di atas 5 tahun. Perubahan tersebut termasuk dalam perencanaan SDM terutama kebutuhan terhadap tenaga kerja proaktif. Analisis kebutuhan SDM tidak hanya secara kuantitas tetapi juga secara kualitas yang dibutuhkan organisasi (Haromain, 2014).

Untuk rekrutmen sumber daya manusia, setelah perencanaan SDM maka dilakukan tahapan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah pencarian karyawan dipasar tenaga kerja (Wibowo, 2017). Organisasi dapat mencari tenaga kerja melalui berbagai cara seperti media massa, alumni, kantor tenaga kerja, dan sebagainya. Rekrutmen harus diperhatikan dengan baik karena akan berdampak pada seleksi dan kinerja baik pegawai maupun nantinya kepada organisasi (Aziz dkk, 2017). SMA melakukan rekrutmen dan seleksi mengikuti ketentuan organisasi yang ada menaunginya. Untuk pegawai honorer dilakukan melalui informasi dari mulut ke mulut atau dengan rekomendasi.

Langkah terakhir dalam proses rekrutmen yang dilaksanakan manajemen SMA Informatika adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen. Untuk sumber dan metode ini manajemen sekolah membagi ke dalam beberapa sumber dan metode, yakni sumber internal meliputi calon tenaga baru yang dimungkinkan dapat diperoleh dari tenaga yang sudah ada dan bekerja di sekolah dengan menggunakan metode tertutup, artinya kepala sekolah akan memberikan tugas baru kepada tenaga tersebut berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja yang telah dilakukannya. Atau dengan kata lain calon internal diperoleh dengan cara pimpinan memberikan atau menominasikan beberapa orang sebagai calon untuk dipromosi (Efendi, 2005).

Sedangkan untuk sumber eksternal yang terdiri atas orang-orang yang belum menjadi tenaga sekolah dan akan direkrut, dalam proses rekrutmen ini manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, artinya manajemen sekolah memberikan kesempatan secara terbuka kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan atau kompeten dalam bidangnya untuk mengajukan lamaran pekerjaannya sesuai dengan pilihan yang dikehendaki dengan berdasarkan ketentuan dan juga syarat yang diberlakukan oleh manajemen sekolah. Sesuai dengan pendapat Efendi (2005) bahwa menggunakan metode terbuka untuk sumber eksternal, melalui job posting, yaitu organisasi sekolah mengumumkan jabatan yang kosong pada papan pengumuman, pengumuman lisan, atau media lain sehingga memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengajukan lamaran secara formal.

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa metode rekrutmen yang dilaksanakan oleh manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak terdapat kesamaan dengan pendapat Efendi (2005), tentang langkah-langkah yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja untuk sekolah, yaitu: a) penentuan jabatan yang kosong; b) penentuan persyaratan jabatan; dan c) penentuan sumber dan metode rekrutmen.

Dantahapan selanjutnya ialah melakukan seleksi, untuk seleksi sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen SMA Informatika sesungguhnya adalah untuk menyaring pelamar dengan setepat mungkin sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diinginkan. Seperti namanya, seleksi, maka fungsi tahap ini adalah menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat.

Seleksi adalah pemilihan sejumlah pelamar yang sesuai dengan perencanaan dan persyaratan kerja organisasi (Wibowo, 2017). Seleksi dapat dilakukan melalui berbagai tes ataupun tahapan dari seleksi administrasi hingga tes tulisan atau lisan. Proses seleksi dimaksudkan untuk mengetahui pengetahuan dan ketrampilan pelamar, serta kesesuaian sikap dan kepribadiannya dengan ketentuan organisasi. Saat ini kompetensi SDM yang perlu dikuasai adalah penggunaan teknologi informasi dan internet (Mardiyah, 2019).

Dalam melaksanakan proses seleksi ini, SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak, sesungguhnya melakukan dua tahap besar seleksi, yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan. Pertama, seleksi awal atau seleksi pendahuluan, manajemen sekolah melakukan penerimaan pendahuluan berupa seleksi administratif atau pemilihan atas berkas lamaran yang masuk dan mengambil hanya beberapa persen dari berkas lamaran tersebut. Meskipun pelamar tidak harus mendatangi sekolah untuk melakukan wawancara awal, namun baik pelamar ataupun manajemen sekolah telah dapat dipastikan mereka mengerti dan mengetahui terkait dengan kelengkapan informasi apa saja yang dibutuhkannya. Kedua, seleksi wawancara, setelah pelamar dianggap memenuhi syarat administrasi, maka pelamar tersebut akan dipanggil untuk melakukan tes wawancara.

Kemudian, seleksi dilakukan dengan menggunakan sistem gugur, artinya calon pelamar yang tidak lolos seleksi sebelumnya maka dinyatakan tidak dapat mengikuti seleksi selanjutnya. Dalam seleksi pun manajemen sekolah berupaya untuk memberikan gambaran atau penjelasan mengenai realitas dan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan oleh personel bilamana diterima di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak.

Di samping itu, dalam kegiatan seleksi ini juga manajemen SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak sangat memperhatikan dan mempertimbangkan faktor pengalaman

akan tetapi kita juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar. Menurut penulis adanya referensi dari guru senior ini menjadikan seleksi SDM menjadi tidak obyektif lagi karena biasanya referensi dari guru senior ini lebih mengedepankan unsur subyektivitas sehingga berpengaruh terhadap proses seleksi. Sehingga tanpa adanya seleksi yang memadai, seseorang pelamar bisa diterima menjadi guru/karyawan di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak.

Orientasi dan penempatan, organisasi yang telah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kualifikasi akan melakukan penempatan karyawan. Penempatan karyawan adalah menempatkan karyawan pada satuan tugas sesuai dengan keahlian (Wibowo, 2017).

Ketepatan penempatan karyawan akan mempengaruhi kinerja organisasi. Selain itu, penempatan pegawai juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Runtuwene dkk, 2016). Penempatan karyawan di SMA dengan kualifikasi terutama latar belakang pendidikan. Lulusan sarjana pendidikan akan ditempatkan sebagai guru sesuai kompetensinya.

Adanya personel baru yang direkrut dan diseleksi serta terdapatnya tantangan baru dalam lingkungan kerja mengakibatkan manajemen SMA Nurul Bayan Cimerak harus melakukan pengaturan/ penempatan bagi personel baru atau pun personel lama untuk posisi yang baru. Sebelum melakukan penempatan, manajemen SMA Informatika mensosialisasikan personelnnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif.

Penempatan ini dilakukan dengan memperhatikan personel, artinya untuk personel yang memang sama sekali baru maka manajemen sekolah biasanya langsung memberikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan menempati posisi yang memang telah tersedia formasinya. Begitu pun untuk personel yang sebelumnya memang sudah bertugas dan kemudian mendapatkan tugas baru atau ditempatkan untuk pekerjaan lain lagi, maka diharapkan mereka juga mampu untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan jabatan barunya itu. Untuk penempatan guru dan pegawai manajemen sekolah betul-betul mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya dan melakukan secara hati-hati dan penuh dengan perhitungan, artinya personel yang akan mendapatkan posisi baru itu merupakan personel yang memang benar-benar memiliki kompetensi dan prestasi kinerja yang baik.

Guru dan pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan artinya menaikkan jabatan seorang pegawai sekolah ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sebaliknya guru atau pegawai yang kompetensi serta kinerjanya kurang baik akan mendapatkan demosi, yaitu pemindahan pegawai sekolah dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih rendah dan level sekolah yang lebih rendah (Efendi, 2005).

Dari analisis temuan diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi guru dan pegawai baru yang dilasanakan manajemen SMA Informatika belum dilaksanakan secara baik, sedangkan untuk penempatan guru dan pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu untuk guru dan pegawai baru langsung ditugaskan sesuai dengan formasinya masing-masing, sedang untuk pegawai yang sudah bertugas langsung diberikan tugas baru tentunya dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya.

Selanjutnya berdasarkan paparan data dari hasil wawancara, observasi dan didukung dengan studi dokumentasi, ditemukan temuan penelitian sebagai berikut: 1) pelatihan di SMA Informatika telah melakukan pelatihan yang berupa arahan-

arahan, bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan mingguan dan bulanan; 2) pendidikan dan pelatihan Guru dan Pegawai, SMA Informatika dilaksanakan melalui In House Training baik dilaksanakan oleh lembaga sendiri maupun bekerjasama dengan sekolah lain, juga melalui Musyawarah para senior senior Guru, melalui beberapa pendidikan dan pelatihan yang berupa seminar, penataran maupun diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, selain itu juga program studi lanjut; 3) kegiatan diselenggarakan oleh pihak pemerintah lebih sering diperuntukkan bagi guru dan pegawai dengan status negeri. Sedangkan guru dan pegawai swasta masih sangat minim.

Berdasarkan hasil kajian, penulis membagi pola atau metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen SMA Informatika dalam bentuk on the job training seperti yang dilakukan oleh Efendi (2005) yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal, dan off the job training, yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus di luar pekerjaan.

Dari rangkaian kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dan dilakukan oleh manajemen SMA Informatika ternyata telah memberikan dampak positif bagi sekolah, terutama dalam sisi perubahan perilaku personel dan juga perbaikan organisasi. Meskipun hal ini tidak selamanya bisa menjamin karena memang masih ada saja personel-personel yang sulit untuk diarahkan dan dibimbing.

Penilaian kinerja, sebagai lembaga yang memperhatikan pentingnya kinerja, penilaian kinerja yang dilakukan manajemen SMA Informatika adalah hal penting yang harus dilakukan, dan harus lebih diperhatikan dalam pengelolaan kinerjanya. Pengelolaan atau manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai.

## **Kesimpulan**

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, penilaian kinerja yang. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Informatika Nurul Bayan Cimerak yaitu kurang dan belum maksimal akan sektor kesejahteraan, kejelasan karir bagi guru dan karyawan yang potensial perlu menjadi perhatian dan penjaminan mutu yang masih perlu mendapat perhatian khususnya untuk guru dan pegawai yang masih berstatus swasta

## **BIBLIOGRAFI**

- Abudinata. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Asvio, N., Yamin, M., & Risnita. (2019). Influence of Leadership Style, Emotional Intelligence and Job Satisfaction toward Organizational Commitment (Survey at SMA Muhammadiyah South Sumatera). *International Journal of Scientific & Technology Research* 8 (8).
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm>.



- Darmadi, H. (2013). *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Haromain, H. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pondok Pesantren*. *Jurnal Pendidikan Humaniora (JPH)*. <https://doi.org/10.17977/JPH.V11I2.4047>
- Hasan, G. (2019). *Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi*. *Efisiensi - kajian ilmu administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Analisis Kredit PT.BPD Bali Cabang Utama Denpasar)*. *E-Journal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.1038/273554a0>
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., & Muhaimin. (2019). *Teachers' Obstacles in Utilizing Information and Communication Technology*. *International Journal of Educational Review*, 1 (2).
- Mardiyah, S. U. K., Kumoro, J., Kusuma, C. S. D., & Rusdiyanto, W. (2019). *Analisis Kompetensi Mahasiswa Program Studi Sekretari dalam Praktik Kerja Lapangan*. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v15i2.2448>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rahmadoni, J. (2018). *Global Issues of Education Financing Management in SD Indonesian Creative School Pekanbaru*. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan* 3(2), Juli-Desember 2018.
- Rachmawati, E. N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahmi. (2017). *Penerapan Manajemen SDM dalam Peningkatan Kinerja Guru di SD Unggul Puri Taman Sari Kota Makasar*. Tesis, UIN Alaudin, Makasar. (belum diterbitkan).
- Ramby. (2013). *Pelaksanaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Negeri 1 Padang Sidempuan*, Tesis, IAIN Sumatera Utara, Medan. (belum diterbitkan).
- Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). *Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. *Journal of Education Research*, 1(3), 2020, Pages 226-236
- 236 Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Sanaky, H. (2003). *Paradigma Pendidikan Islam: Membangun Masyarakat Madani Indonesia*. Yogyakarta: Safiria Insani Press.
- Soehardi, S. (2001). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pena Persada Press.
- Soepetidjo, B. (2005). *Membangun Komitmen SDM*. [http://www.hri.or.id/urunrembug\\_001.htm](http://www.hri.or.id/urunrembug_001.htm)

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tobari., Kristiawan, M. & Asvio, N. (2018). The Strategy of Headmaster on Upgrading Educational Quality in Asean Economic Community (AEC) Era. *International Journal of Scientific & Technology Research* 7 (4).
- Wibowo. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, Volume 3 Nomor 1 hal. 1-26.
- Zulaiha, D., Lian, B., & Mulyadi. (2020). The Effect of Principal's Competence and Community Participation on The Quality of Educational Services. *Journal of Social Work and Science Education*, 1 (1)



**This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.**