

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU
DI SMA MUHAMMADIYAH 1 JOMBANG**

Arienta Wardatun Nisa

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

arientawardatunnisa2@gmail.com

Ida Rindaningsih

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

rindaningsih1@umsida.ac.id

Abstrak

Pendidikan memiliki peran sentral dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pembentukan karakter bangsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi perencanaan dan pengembangan SDM di lembaga pendidikan, dengan fokus pada adaptasi teknologi dan optimalisasi kinerja. Metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan, dengan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan analisis dokumen di SMAM 1 Jombang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan mencakup rekrutmen terstruktur, pelatihan berbasis teknologi, serta evaluasi kinerja yang menyeluruh. Strategi pengembangan SDM meliputi empat fase: diagnostik, desain, implementasi, dan evaluasi, yang relevan dengan teori kebutuhan Maslow. Temuan ini menegaskan pentingnya pemenuhan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas. Penelitian ini merekomendasikan penguatan manajemen SDM melalui program pelatihan berbasis AI, perubahan perilaku manajerial, dan pengembangan program yang terstruktur untuk mendukung keberlanjutan lembaga pendidikan.

Kata kunci : Manajemen, SDM, Mutu

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah kunci untuk pertumbuhan sumber daya manusia dan pembentukan karakter bangsa untuk kemajuan komunitas dan negara. Kualitas pendidikan sangat menentukan martabat dan kehormatan suatu bangsa. Hampir semua aspek kehidupan manusia telah berubah karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Haq, MD, & Indhirawati, R., 2023). Penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah satu-satunya cara untuk menyelesaikan berbagai masalah (Devi Sartika et al., 2023). Selain itu, ada kemungkinan

untuk meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan dengan mengoptimalkan penggunaan teknologi seperti teknologi informasi di era digital saat ini (Haq, M. D., 2023).

Organisasi atau lembaga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu memaksimalkan kinerja mereka melalui perencanaan sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan ini, kemajuan dalam teknologi dan ilmu pengetahuan sangat penting. Namun, kemajuan ini telah mengubah cara hidup manusia, terutama mereka yang bekerja dalam organisasi atau lembaga. Mereka harus beradaptasi agar tidak tertinggal dari rekan kerja, tetap kompetitif dalam persaingan yang ketat, dan tetap ada di tempat kerja (Muliadi & Leman, 2021).

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, bukan hanya untuk organisasi itu sendiri, tetapi juga untuk karyawan dan masyarakat (Sedarmayanti, 2009). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa ada empat kegiatan penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia: ketersediaan sumber daya manusia saat ini; perkiraan penawaran dan permintaan sumber daya manusia; dan perencanaan penambahan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, ada juga prosedur pengawasan dan evaluasi yang digunakan untuk memberikan umpan balik terhadap sistem yang dibuat. Sumber daya manusia dirancang untuk menyesuaikan keahlian, kemampuan, dan perilaku dengan kebutuhan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian kualitatif deskriptif (Soegiono, 2019). Penulis menggunakan metode penelitian lapangan (Suharismi dan Arikunto, 2011). Penulis tidak menambah atau mengubah variabel yang diteliti, tetapi menggunakan situasi dan kondisi lapangan untuk mendapatkan data. Studi ini diselenggarakan di SMAMuhammadiyah 1 Jombang. Data dikumpulkan melalui wawancara yang tidak terstruktur dan tidak didokumentasikan. Sumber primer dan sekunder adalah sumber data. Kepala sekolah, kepala tata usaha, dan guru adalah sumber utama. Dokumen dan berbagai literatur lainnya, sebagai sumber sekunder, memperkuat keaslian dan kefaktualan data sekolah. Agar fenomena memiliki nilai sosial, akademis, dan ilmiah, analisis data menggunakan model (Siyoto dan Sodik, 2015). Ini mencakup berbagai proses penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, penafsiran, dan verifikasi data. Setelah memilih hal-hal penting dan sesuai, proses reduksi dilakukan. Selanjutnya, data diserahkan dan diverifikasi untuk memastikan bahwa data itu valid dan diskusi tidak menyimpang dari topik. Uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan dalam sebuah lembaga pendidikan mempunyai peran penting. Melalui perencanaan yang matang sekolah akan mampu menghasilkan hasil tepat sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi perencanaan sebagai proses manajemen adalah pengambilan keputusan dengan memilah dan memilih alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan agar usaha mencapai tujuan berlangsung efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja menjadi sangat penting dilakukan, hal tersebut dikarenakan supaya hasil akhir yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan organisasi serta mampu bersaing dengan organisasi lain tanpa memandang akan keterbatasan yang dimiliki setiap individu[4]. Sebagai sumber penting dalam kegiatan pendidikan, guru harus mendapatkan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan ini dapat meningkatkan profesionalitas dan kompetensi guru dapat terus berkembang, terutama dalam hal penggunaan AI (Mirela & Santosa, 2022; Sholeh, 2021). Skill belajar dan inovasi, pengetahuan, media, ICT Literacy, dan TPACK adalah beberapa kursus yang dapat diikuti oleh guru untuk belajar lebih banyak tentang AI (Suyonto, 2019). Pada dasarnya, menggunakan AI hanya dapat dilakukan jika guru memiliki pemahaman yang mendasar tentang teknologi seperti ICT.

Pada penelitian kualitatif di di SMAN 3 Kota Kediri yang dilakukan oleh Mohamad Jafar, Mamlu'atul Laili Istiqfari menunjukkan adanya pengaruh yang sangat besar antara kebutuhan dan kebijakan sekolah dalam peningkatan dan pengembangan SDM.

Proses pengembangan SDM dapat dilakukan melalui program berbagai pelatihan dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Ramdanil Mubarak, data diperoleh dari identifikasi sumber melalui buku-buku, makalah dan artikel, majalah, jurnal online, dan website. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan manajemen SDM di lembaga pendidikan Islam dilakukan meliputi : perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengevaluasian. Selain itu, proses pengembangan SDM di lembaga pendidikan Islam mencakup beberapa aspek, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengembangan diri.

Hal ini seperti yang dipaparkan Priyatna bahwa strategi yang harus dilakukan dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat ditempuh melalui empat fase penting, yaitu: (1) fase diagnostik, (2) fase desain, (3) fase implementasi/operasi, dan (4) fase evaluasi. (Muhammad Priyatna, 2017). Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan pengembangan SDM di lembaga pendidikan

Islam, termasuk perlunya perubahan perilaku manajer, peningkatan pelatihan, dan pengembangan program yang lebih terstruktur.

Menurut penelitian yang dilakukan, proses rekrutmen yang sistematis dan terencana—terutama mulai dari analisis kebutuhan hingga penempatan—merupakan komponen penting dalam perekrutan tenaga pendidik yang berkualitas. Selain itu, beberapa penelitian menunjukkan bahwa lembaga pendidikan telah menerapkan proses seleksi yang terstruktur, termasuk tes mengajar, wawancara, dan seleksi administrasi. Proses ini digunakan oleh lembaga pendidikan untuk memastikan bahwa kandidat memenuhi kebutuhan lembaga (Windasari et al., 2024; Khahanya et al., 2024; Sukesu & Ida Rindaningsih, 2023). Sistem terstruktur memungkinkan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kualitas melalui potensi yang dimiliki oleh calon guru yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.

Strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan adalah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Karyawan yang merasa kebutuhan mereka dipenuhi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Abraham dkk., 2018).

Dalam praktiknya, kebutuhan karyawan mencakup berbagai hal, mulai dari kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman, hingga kebutuhan emosional seperti rasa dihargai dan didukung. Jika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap Perusahaan. Sebaliknya, jika diabaikan, mereka mungkin merasa tidak dihargai dan sulit berkembang. Pada akhirnya, memenuhi kebutuhan karyawan bukan hanya tentang membuat mereka bekerja lebih baik, tetapi juga membantu mereka merasa lebih baik, lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, lebih percaya diri dalam peran mereka, dan lebih optimis tentang masa depan mereka Bersama Perusahaan. Ini merupakan investasi dalam hubungan, dan hubungan inilah yang akan menjadi fondasi keberhasilan bersama.

KESIMPULAN

Pengembangan dan pelatihan karyawan dilakukan untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang keislaman, kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial. Selain

itu, evaluasi kinerja karyawan dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Pendapatan pribadi dan keterlibatan sekolah. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik yang akan membantu meningkatkan kinerja di tempat kerja. Sistem pengembangan dan promosi karier diterapkan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Keahlian dan prestasi karyawan. Sistem ini menilai berbagai faktor seperti pendidikan formal, pelatihan, masa kerja, dan prestasi kerja.

Jadi, ada banyak hal untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, dan untuk mencapai tujuan tersebut, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting.

DAFTAR PUSTAKA

- K. Sukinawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah Menengah," *JIP - J. Ilm. Ilmu Pendidik.*, vol. 7, no. 8, pp. 8374–8379, 2024, doi: 10.54371/jiip.v7i8.4986.
- Edi Irawan, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Elektronik: Studi Literatur," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 3, pp. 30–39, 2023, doi: 10.55606/jimak.v3i3.2097.
- J. Manajemen and P. Islam, "1, 2, 3," vol. 8, no. 1, pp. 31–40, 2023.
- K. N. Faifatur, "A. Yusmiar, Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Pegawai, (Cet.I; Makassar: Alauddin University Press, 2014),4. 1 104," vol. 3, no. 2, pp. 104–125, 2023.
- I. Taufik and I. Rindaningsih, "Pelatihan dan Pengembangan Guru Sebagai Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di Era Kecerdasan Buatan (AI)," *Manag. Educ. J. ...*, vol. 10, no. 1, pp. 63–69, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/view/12037%0Ahttps://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/moe/article/download/12037/4029>
- A. M. Hidayatulloh and I. Rindaningsih, "SUNAN GIRI: JURNAL KAJIAN KEISLAN Vol. XIII. No. 2. Desember 2024 ISSN: 2302-125X," vol. XIII, no. 2, 2024.
- U. Peningkatan and M. Pendidikan, "Manajemen rekrutmen dan seleksi pendidik: kajian pustaka untuk peningkatan mutu pendidikan," vol. XIII, no. 2, 2024.
- K. Organisasi, "Systematic literature review (slr): strategi efektif perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi," vol. XIII, no. 2, 2024.
- A. Fajriyah and I. Rindaningsih, "Human Resource Management in Islamic Schools," *Acad. J. Res.*, vol. 2, no. 1, pp. 30–39, 2024, doi: 10.61796/acjoure.v2i1.44.