

POLA IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS GURU

Agi Maehesa Putri

Institut Nahdlatul Ulama (INU) Tasikmalaya
agimaehesaputri@gmail.com

Neng Husnul Hamdiah

Institut Nahdlatul Ulama (INU) Tasikmalaya
husnulhamdiah15@gmail.com

ABSTRAK

Posisi Indonesia berada di urutan 67 dari 209 negara di dunia untuk kualitas pendidikannya. Hal ini masih menjadi fokus utama pemerintah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, salah satunya melalui peningkatan kualitas pendidik (guru). Tujuan yang ingin dicapai melalui pembahasan terkait MSDM Pendidikan ini yaitu mampu mengkaji permasalahan umum terkait kualitas pendidik yang terjadi di lembaga pendidikan serta solusi yang ditawarkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, diantaranya (1) Untuk menganalisis alur manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja, (2) Untuk menentukan bagaimana pola implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas guru. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa hasil observasi, wawancara, dan analisis dokumentasi untuk kemudian diolah menggunakan teknik analisis data yang berupa, reduksi, penyajian dan verifikasi data sehingga diperoleh data simpulan terkait fenomena yang terjadi. MSDM pendidikan melaksanakan fungsi operasionalnya yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, hingga pemutusan hubungan kerja. Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru maka harus dipastikan tidak hanya fungsi operasional yang dilaksanakan, melainkan di dalamnya juga harus diaplikasikan fungsi manajerial di tiap prosesnya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan. Hal ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga dapat dipastikan MSDM pendidikan berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan pola yang sudah tergambar diharapkan mampu memperjelas peran kedua fungsi manajemen dalam MSDM pendidikan.

Kata kunci: *kualitas guru, MSDM pendidikan, pola.*

ABSTRACT

Indonesia's position is 67th out of 209 countries in the world for the quality of education. This is still the government's main focus on efforts to improve the quality of education in Indonesia, one of which is through improving the quality of educators (teachers). The aim to be achieved through this discussion regarding Educational HRM is to be able to examine general problems related to the quality of educators that occur in educational institutions as well as the solutions offered in an effort to improve the quality of education, including (1) To analyze the flow of human resource management in educational institutions starting from planning to termination of employment, (2) To determine the implementation pattern of educational human resource management in an effort to improve teacher quality. The research carried out was research with a descriptive qualitative approach. The data collected is in the form of observations, interviews and documentation analysis and then processed using data analysis techniques in the form of data reduction, presentation and verification so that conclusion data can be obtained regarding the phenomena that occur. Educational HRM carries out its operational functions which consist of planning, recruitment and selection, placement, work performance, training and development, compensation, and termination of employment. In an effort to improve teacher quality, it must be ensured that not only operational functions are carried out, but managerial functions must also be applied in each process which includes planning, organizing, implementing and controlling. This is done on an ongoing basis so that it can be ensured that HRM education is running as it should. Based on the pattern that has been described, it is hoped that it will be able to clarify the role of the two management functions in educational HRM.

Key Words: *pattern, HRM educational, teacher's quality*

PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil survei worldtop20.org tahun 2023 terkait kualitas pendidikan di Indonesia, diketahui bahwa posisi Indonesia berada di urutan 67 dari 209 negara di dunia. Hal ini berarti pemerintah masih memiliki "PR" besar dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan (Aprilia, 2023). Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh tenaga pendidik sebagai pelaksana program-program pendidikan. Pernyataan ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syaidah et al., 2018) yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi guru terhadap hasil belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambbipuji pada tahun ajaran 2017/2018 sebesar 80,2% dan penelitian dari (Marlina et al., 2022) yang menyatakan bahwa pengaruh kompetensi tenaga pendidik terhadap kualitas Pendidikan madrasah di Sumatera Barat sebesar 90%. Angka ini sangat signifikan pengaruhnya sehingga untuk mencapai standar pendidikan yang berkualitas sangat mungkin dilakukan melalui tenaga pendidik yang siap mendidik, maka dari itu tenaga pendidik adalah entitas yang paling menentukan di lembaga pendidikan.

Tenaga pendidik membimbing secara langsung dalam proses pembelajaran, sehingga perlu dilatih dan didukung secara menyeluruh dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga pendidik merupakan sosok yang mampu memberikan keteladanan, apa yang dilakukan dapat digugu dan ditiru untuk

dijadikan *role model* oleh peserta didik. Sedemikian besar pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan, sehingga penting untuk memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas pendidik melalui program-program pemerintah baik pusat maupun daerah untuk mencapai kualitas yang diharapkan. Melalui manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan, diharapkan mampu mengatur kondisi yang memungkinkan pengarahan diri yang lebih besar terhadap tenaga pendidik dalam pelaksanaan tugas mereka yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas peserta didik. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil penelitian pada tahun 2021 sebesar 74,4% pengaruh implementasi manajemen mutu terpadu terhadap kinerja guru (Roswirman & Elazhari, 2021).

Dalam implementasi MSDM pendidikan peran pengelola atau pimpinan di suatu lembaga pendidikan memiliki peran penting. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada tahun 2021 yaitu sebesar 89% pemimpin lembaga pendidikan berpengaruh pada kinerja guru (Susanti et al., 2021). Oleh karena itu, fungsi penting dalam konteks MSDM pendidikan merupakan tanggung jawab pengelola pendidikan (manajer), mulai dari perekrutan, pengembangan staf, transfer dan promosi, evaluasi staf, pemutusan hubungan kerja dan disiplin umum, serta gaji dan pensiun. Dengan demikian, interaksi keduanya menjadi penting jika pengajaran diharapkan menjadi lebih efektif.

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui pembahasan terkait MSDM Pendidikan ini yaitu mampu mengkaji permasalahan umum terkait kualitas pendidik yang terjadi di lembaga pendidikan serta solusi yang ditawarkan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Lebih jelasnya, dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Untuk menganalisis alur manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan mulai dari perencanaan hingga pemutusan hubungan kerja, (2) Untuk menentukan bagaimana pola implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas guru.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan. Studi kepustakaan, juga dikenal sebagai *literature review* atau tinjauan pustaka, adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk menyelidiki dan menyusun informasi yang sudah ada dalam literatur terkait suatu topik tertentu. Metode ini melibatkan identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur yang relevan untuk memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian. Langkah-langkah umum dalam metode penelitian studi kepustakaan diantaranya; menentukan topik dan tujuan, mengidentifikasi sumber informasi yang relevan, seleksi dan penggalan informasi, evaluasi literatur, organisasi dan sintesis informasi, penulisan tinjauan pustaka, pemutakhiran dan pengembangan (Sugiyono, 2016; Setiawan & Anggito, 2018).

Studi kepustakaan dapat digunakan sebagai metode penelitian mandiri atau sebagai bagian dari penelitian empiris yang lebih besar. Penting untuk memastikan bahwa tinjauan pustaka dilakukan secara sistematis dan komprehensif. Hal ini dilakukan guna untuk mendukung validitas dan keandalan penelitian. Tentunya terkait topik yang relevan dengan judul penelitian yaitu pola implementasi MSDM dalam meningkatkan kualitas guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unsur-unsur pendidika diantaranya; (1) tujuan pendidikan, (2) pendidik, (3) peserta didik, (4) materi pendidikan, (5) interaksi edukatif, (6) alat dan metode pendidikan, (7) lingkungan pendidikan (Elfachmi, 2016). Pendidik dalam hal ini adalah guru merupakan sumber daya penting untuk implementasi dan realisasi yang efektif dari kebijakan dan tujuan pendidikan di tingkat praktis kelas (Hasan et al., 2023). Sehingga untuk mewujudkan output peserta didik yang berkualitas dibutuhkan guru yang berkualitas.

Kualitas Guru

Kualitas seorang guru dapat diukur dari kompetensi-kompetensi yang dimilikinya, adapun 4 kompetensi yang dimaksud berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat 1 disebutkan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang RI Tentang Guru Dan Dosen, 2005). Lebih jelasnya diuraikan oleh (Ramayulis, 2013) terkait pengertian masing-masing kompetensi. Pertama kompetensi kepribadian guru, adalah sejumlah karakteristik pribadi dan kualitas kepribadian yang penting dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik. Memiliki etos belajar dan bekerja yang tinggi serta berpikir positif terhadap orang lain.

Kepribadian guru memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan mempengaruhi perkembangan siswa. Berikut adalah beberapa kompetensi kepribadian yang penting bagi seorang guru; (a) *Empati*: Guru harus memiliki kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan serta kebutuhan siswa mereka. Kemampuan ini membantu mereka memberikan dukungan emosional kepada siswa dan merancang pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan individu. (b) *Sabar*: Proses pembelajaran seringkali memerlukan waktu, dan guru harus memiliki tingkat kesabaran yang tinggi untuk menghadapi tantangan dan kesulitan siswa. (c) *Komunikasi yang Efektif*: Kemampuan berkomunikasi dengan baik adalah kunci dalam menyampaikan materi pembelajaran, menjelaskan konsep, dan memotivasi siswa. Guru yang baik harus dapat berbicara dengan jelas dan mendengarkan dengan baik. (d) *Etika Profesional*: Guru harus menjaga integritas dan etika dalam semua interaksi mereka dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Mereka harus menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal integritas, rasa hormat, dan tanggung jawab.

Selanjutnya (e) *Kesediaan untuk Belajar*: Guru yang efektif harus memiliki sikap pembelajar seumur hidup. Mereka harus selalu mencari cara baru untuk meningkatkan pengajaran mereka, mengikuti perkembangan dalam bidang pendidikan, dan beradaptasi dengan perubahan dalam kurikulum dan teknologi. (f) *Motivasi dan Antusiasme*: Guru yang penuh semangat dan termotivasi dapat menginspirasi siswa mereka untuk belajar dan berkembang. Mereka harus menunjukkan minat yang kuat dalam subjek yang mereka ajarkan dan memancarkan antusiasme kepada siswa. (g) *Keterbukaan terhadap Keanekaragaman*: Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang keanekaragaman budaya, sosial, dan lingkungan di kelas mereka. Mereka harus

bersedia dan mampu mengakomodasi perbedaan siswa dan memastikan bahwa semua siswa merasa diterima dan dihormati.

Kemudian (h) *Keterampilan Manajemen Kelas*: Kemampuan untuk mengelola kelas dengan baik adalah penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang aman dan teratur. Guru harus memiliki keterampilan dalam mengatur waktu, menegakkan disiplin, dan menjaga kelas tetap fokus pada pembelajaran. (i) *Kepercayaan Diri*: Guru yang memiliki kepercayaan diri yang sehat akan lebih efektif dalam mengajar dan memotivasi siswa. Namun, kepercayaan diri harus diimbangi dengan kritik diri yang konstruktif. (j) *Kesediaan untuk Berkolaborasi*: Guru seringkali bekerja dalam tim dengan rekan-rekan kerja dan orang tua siswa. Kemampuan untuk bekerja sama dalam kolaborasi dan berbagi ide adalah kompetensi yang penting dalam dunia pendidikan.

Kombinasi kompetensi kepribadian ini membantu guru menjadi figur yang berpengaruh dan efektif dalam membantu siswa mencapai potensi maksimal mereka dalam proses pembelajaran. Selain itu, kompetensi kepribadian yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kelas yang positif dan membangun hubungan yang kuat antara guru dan siswa.

Kedua yaitu kompetensi pedagogik adalah sekelompok kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan oleh seorang guru untuk memahami peserta didik dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik secara mendalam mulai dari merancang, menyampaikan, hingga mengevaluasi pembelajaran yang efektif. Ini merupakan komponen inti dari kompetensi seorang guru karena berkaitan langsung dengan keterampilan pengajaran mereka.

Berikut adalah beberapa aspek penting dari kompetensi pedagogik guru; (a) *Perencanaan Pembelajaran*: Guru harus mampu merencanakan pembelajaran yang relevan dan berstruktur, dengan tujuan pembelajaran yang jelas. (b) *Strategi Pengajaran*: Kompetensi pedagogik mencakup pemahaman tentang berbagai strategi pengajaran. Guru harus tahu kapan dan bagaimana menggunakan strategi ini untuk memfasilitasi pemahaman siswa. (c) *Penggunaan Teknologi Pendidikan*: Dalam era digital, guru harus memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menggunakan teknologi pendidikan yang relevan. (d) *Diferensiasi Instruksional*: Guru harus dapat membedakan pengajaran mereka sesuai dengan kebutuhan individu siswa. (e) *Evaluasi Pembelajaran*: Guru harus mampu merancang dan mengimplementasikan alat evaluasi yang beragam, seperti tes, proyek, dan penugasan, untuk mengukur pemahaman siswa.

(f) *Pemahaman Kurikulum*: Guru perlu memiliki pengetahuan mendalam tentang kurikulum yang mereka ajarkan. (g) *Kreativitas dalam Pengajaran*: Kemampuan untuk berpikir kreatif dalam merancang pengajaran adalah kompetensi pedagogik yang penting. Guru yang kreatif dapat membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan bagi siswa. (h) *Pemahaman tentang Psikologi Pembelajaran*: Guru harus memahami prinsip-prinsip psikologi pembelajaran, termasuk motivasi siswa, pembelajaran kognitif, dan perkembangan psikologis. (i) *Pemberian Umpan Balik*: Guru harus memiliki kemampuan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa tentang kemajuan mereka. Ini membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka. (j) *Pengembangan Profesional*: Guru yang efektif terus mengembangkan keterampilan pedagogik mereka melalui pelatihan, kursus, atau partisipasi dalam

komunitas pembelajaran profesional. Kompetensi pedagogik guru sangat penting dalam memastikan pengajaran yang efektif dan berdampak positif pada perkembangan siswa. Ini mencakup pemahaman mendalam tentang metode dan teknik pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa serta kemampuan untuk mengevaluasi dan menyesuaikan praktik pengajaran mereka sesuai dengan hasil pembelajaran siswa.

Ketiga yaitu kompetensi sosial guru adalah sekelompok keterampilan dan karakteristik yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dan efisien dengan siswa, orang tua, rekan kerja, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif, mendukung perkembangan sosial dan emosional siswa, serta membangun hubungan yang kuat antara guru dan semua pemangku kepentingan pendidikan.

Berikut adalah beberapa aspek penting dari kompetensi sosial guru; (a) *Keterampilan Komunikasi*: Guru harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk berinteraksi dengan siswa, menjelaskan konsep, dan memfasilitasi diskusi dalam kelas. Mereka juga perlu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua, rekan kerja, dan administrator sekolah. (b) *Empati*: Kemampuan untuk memahami dan merasakan perasaan dan pengalaman siswa adalah kompetensi sosial yang penting. Guru yang empatik dapat merespons kebutuhan emosional siswa dengan lebih baik dan menciptakan lingkungan yang mendukung. (c) *Keterampilan Manajemen Konflik*: Dalam lingkungan kelas yang heterogen, konflik mungkin timbul. Guru harus mampu mengelola konflik dengan bijak, memfasilitasi penyelesaian konflik, dan menciptakan atmosfer yang aman untuk belajar. (d) *Kemampuan Menginspirasi dan Memotivasi*: Guru yang efektif harus dapat menginspirasi dan memotivasi siswa mereka untuk belajar. Ini melibatkan penggunaan strategi yang mendukung motivasi intrinsik siswa, seperti memberikan umpan balik positif, menetapkan tujuan yang jelas, dan menciptakan lingkungan yang merangsang minat belajar.

(e) *Pemberian Umpan Balik Konstruktif*: Guru harus mampu memberikan umpan balik yang konstruktif kepada siswa tentang kemajuan mereka. Pemberian umpan balik yang efektif dapat membantu siswa memahami kekuatan dan kelemahan mereka serta memberikan arahan untuk perbaikan. (f) *Kolaborasi dan Kerjasama*: Guru seringkali bekerja dalam tim dengan rekan kerja, staf sekolah, dan orang tua siswa. Kemampuan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dalam tim adalah kompetensi sosial yang penting. (g) *Etika Profesional*: Guru harus menjaga integritas, rasa hormat, dan kebijakan etika dalam semua interaksi mereka dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja. Ini mencakup menjaga kerahasiaan informasi siswa dan menjalankan praktik-praktik yang etis dalam pengajaran dan penilaian.

(h) *Sensitivitas Keanekaragaman*: Guru harus menghormati dan memahami keanekaragaman budaya, sosial, dan latar belakang siswa mereka. Mereka harus menciptakan lingkungan inklusif yang mengakomodasi perbedaan siswa. (i) *Keterlibatan Orang Tua*: Guru perlu berkomunikasi dan bekerja sama dengan orang tua siswa untuk mendukung perkembangan siswa di luar kelas. Ini mencakup berpartisipasi dalam pertemuan orang tua-guru, memberikan umpan balik tentang kemajuan siswa, dan menjalin hubungan yang positif dengan orang tua. Kompetensi sosial guru membantu mereka membangun hubungan yang

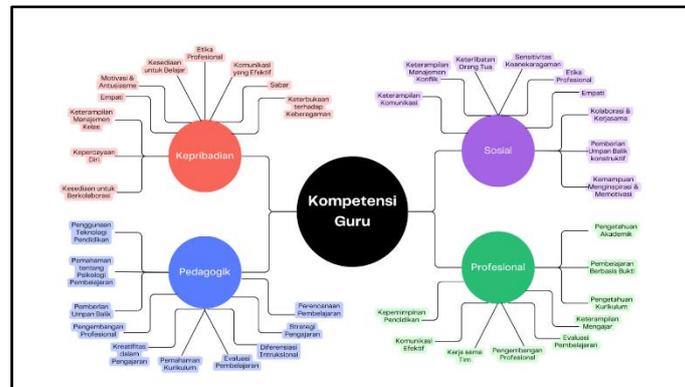
kuat dengan siswa dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Lingkungan kelas yang penuh dengan dukungan, empati, dan kolaborasi cenderung menciptakan pengalaman belajar yang lebih positif bagi siswa.

Kompetensi yang keempat yaitu kompetensi profesional guru, adalah sekelompok pengetahuan, keterampilan, sikap, dan prinsip-prinsip yang memungkinkan seorang guru untuk menjalankan peran profesional mereka dengan menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam untuk memenuhi tanggung jawab mereka terhadap siswa, institusi pendidikan, dan masyarakat. Kompetensi ini mencakup aspek-aspek berikut; (a) *Pengetahuan Akademik*: Guru harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang subjek atau mata pelajaran yang mereka ajarkan. Ini mencakup pemahaman tentang konsep, teori, dan perkembangan terbaru dalam bidangnya. (b) *Pengetahuan Kurikulum*: Guru harus memahami struktur dan isi kurikulum nasional atau lokal yang berlaku. Mereka perlu tahu tujuan pembelajaran, standar pendidikan, dan bagaimana materi pelajaran diorganisasi. (c) *Keterampilan Mengajar*: Guru harus memiliki keterampilan dalam perencanaan pembelajaran, pengembangan materi pelajaran, dan penggunaan metode pengajaran yang efektif. Mereka juga harus mampu mengelola kelas dengan baik dan memfasilitasi interaksi yang positif antara siswa. (d) *Evaluasi Pembelajaran*: Guru perlu mampu merancang dan mengimplementasikan alat evaluasi yang efektif untuk mengukur pemahaman siswa dan kemajuan mereka. Mereka harus mampu menganalisis hasil evaluasi dan menggunakan data tersebut untuk perbaikan. (e) *Pembelajaran Berbasis Bukti*: Guru yang kompeten secara profesional harus berorientasi pada bukti dalam pengambilan keputusan pedagogis mereka. Mereka harus mampu menggunakan data dan riset pendidikan untuk mendukung praktik pengajaran mereka.

(f) *Pengembangan Profesional*: Guru harus berkomitmen untuk pengembangan diri dan pembaruan pengetahuan dan keterampilan mereka melalui pelatihan, kursus, bimbingan, atau partisipasi dalam komunitas pembelajaran profesional. (g) *Pemahaman tentang Hukum dan Etika Pendidikan*: Guru harus memahami peraturan dan hukum pendidikan yang berlaku serta menjalankan praktik pengajaran dan perilaku yang etis. Mereka harus menjaga integritas dan menjalankan prinsip-prinsip moral. (h) *Kerja sama Tim*: Guru seringkali bekerja dalam tim dengan rekan kerja dalam sekolah. Kemampuan untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan adalah aspek penting dari kompetensi profesional.

(i) *Komunikasi Efektif*: Guru harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan siswa, orang tua, staf sekolah, dan pemangku kepentingan lainnya. Ini mencakup kemampuan menyampaikan informasi dengan jelas dan mendengarkan dengan baik. (j) *Kepemimpinan Pendidikan*: Guru yang kompeten dalam aspek profesional juga dapat menjadi pemimpin pendidikan di dalam dan di luar kelas. Mereka dapat menginspirasi siswa, berperan dalam perubahan positif dalam sekolah, dan menjadi model peran yang baik. Kompetensi profesional guru adalah landasan yang penting dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik yang efektif. Guru yang memiliki kompetensi profesional yang kuat akan lebih mampu mempengaruhi perkembangan siswa, memberikan pengalaman pembelajaran yang bermakna, dan berkontribusi pada kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

Gambar 1 berikut menampilkan gambaran keterkaitan tiap kompetensi yang harus dimiliki seorang guru dengan maksud mempermudah pemahaman secara lebih komprehensif.



Gambar 1. Indikator Kompetensi Guru

Sumber: (Ramayulis, 2013)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan

Manajemen merupakan sebuah proses pengelolaan yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien (Sastraatmadja et al., 2023). Proses manajemen sangat diperlukan dalam segala aspek kehidupan, dimulai dari pengelolaan paling sederhana yaitu mengelola diri sendiri dan atau orang lain untuk mencapai sebuah keberhasilan yang diharapkan dalam sebuah organisasi. Kemampuan manajemen yang baik, tidak dimiliki oleh setiap orang, sebab dalam pelaksanaannya dibutuhkan sebuah kedisiplinan, tanggung jawab, keteguhan, dan keberanian serta cerdas dalam mengambil sebuah keputusan.

Kemampuan manajemen begitu *urgent* untuk dimiliki setiap orang terutama seorang pemimpin, sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen merupakan sebuah proses pengelolaan untuk mencapai tujuan dalam segala aspek kehidupan, tidak terkecuali pada aspek pendidikan. Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan adalah segala usaha, baik dalam bentuk kebijakan, kegiatan, pertimbangan, dan lain-lain yang dimaksudkan agar sumber daya manusia dapat mampu dan sejahtera dalam bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan pendidikan (Ulfatin & Triwiyanto, 2016). Aktivitas manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi: perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemutusan hubungan kerja (Herawan & Hartini, 2015).

Perencanaan

Proses perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan merupakan langkah-langkah strategis yang dilakukan oleh lembaga pendidikan atau sekolah untuk memastikan bahwa SDM yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan organisasi, berkualitas, dan mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Berikut adalah tahapan proses perencanaan dalam

manajemen SDM pendidikan. Pertama identifikasi kebutuhan SDM. Diawali dengan menentukan tujuan pendidikan yaitu lembaga pendidikan perlu mengidentifikasi tujuan dan visi-misi mereka, serta menetapkan strategi dan rencana jangka panjang untuk mencapai tujuan tersebut. Selanjutnya analisis kebutuhan SDM yaitu mengidentifikasi jenis, jumlah, dan kualifikasi SDM yang diperlukan untuk mendukung rencana dan tujuan pendidikan. Ini melibatkan pemahaman tentang jumlah siswa, struktur kurikulum, dan kebutuhan administratif lainnya.

Kedua yaitu penilaian kualifikasi SDM dengan melakukan evaluasi terhadap SDM yang sudah ada untuk menentukan apakah mereka memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Ini mencakup penilaian terhadap pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh staf pendidikan. Selain itu mengidentifikasi kekurangan dalam kualifikasi SDM yang ada dan menentukan apakah perlu merekrut baru, melatih, atau mengembangkan staf yang sudah ada. Ketiga perencanaan jangka panjang, meliputi perencanaan suksesi yaitu merencanakan langkah-langkah jangka panjang untuk pengembangan dan penggantian SDM yang pensiun atau berhenti bekerja. Serta adaptasi terhadap perubahan dengan kata lain fleksibilitas dalam merencanakan SDM untuk mengakomodasi perubahan dalam kurikulum, teknologi, dan kebijakan pendidikan.

Proses perencanaan SDM pendidikan adalah langkah penting dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan, dan siap untuk mencapai tujuan pendidikan lembaga tersebut. Hal ini juga membantu meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah langkah-langkah kunci dalam mencari, menarik, dan memilih calon staf atau guru yang sesuai dengan kebutuhan dan standar lembaga pendidikan. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang kedua proses ini. Diawali dengan tahap rekrutmen, langkah pertama dalam rekrutmen adalah mengidentifikasi kebutuhan SDM sesuai dengan tujuan dan visi lembaga pendidikan. Ini termasuk menentukan jumlah posisi yang perlu diisi, jenis posisi yang diperlukan, dan kualifikasi yang diharapkan. Selanjutnya membuat deskripsi pekerjaan yang jelas untuk setiap posisi yang akan diisi.

Deskripsi ini harus mencakup tanggung jawab, tugas, kualifikasi, dan kriteria penilaian. Kemudian mengidentifikasi profil calon ideal berdasarkan kualifikasi, pengalaman, dan karakteristik yang sesuai dengan posisi yang tersedia. Setelah segala sesuatunya sudah ditentukan dilanjutkan dengan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui berbagai saluran, seperti situs web sekolah, portal rekrutmen pendidikan, media sosial, iklan, atau melalui pengumuman internal di sekolah atau lembaga pendidikan.

Tahapan selanjutnya yaitu seleksi. Pertama menerima dan meninjau lamaran dari calon pelamar. Dokumen lamaran biasanya mencakup surat lamaran, daftar riwayat hidup, transkrip akademik, sertifikat, dan referensi. Kedua melakukan seleksi awal untuk mengidentifikasi calon yang memenuhi kriteria dasar. Ini dapat melibatkan penilaian dokumen lamaran dan wawancara singkat

melalui telepon. Ketiga memanggil calon yang lolos seleksi awal untuk wawancara lebih lanjut. Wawancara adalah kesempatan untuk menilai keterampilan interpersonal, komunikasi, pengetahuan, dan motivasi calon.

Keempat melakukan uji kemampuan dan keterampilan, diperuntukkan posisi tertentu, seperti guru, uji kemampuan dan keterampilan khusus mungkin diperlukan. Misalnya, uji demonstrasi pengajaran atau uji tertulis untuk mengukur pemahaman materi pelajaran. Kelima menghubungi referensi yang diberikan oleh calon untuk memverifikasi pengalaman dan kualifikasi mereka. Keenam keputusan seleksi berdasarkan semua informasi yang terkumpul, komite seleksi atau pihak yang berwenang akan membuat keputusan tentang calon yang akan diterima atau ditolak. Terakhir jika seorang calon dipilih, tawaran pekerjaan formal akan diberikan, yang mencakup detail tentang gaji, manfaat, jadwal kerja, dan persyaratan lainnya.

Selama proses rekrutmen dan seleksi, penting untuk menjalankan proses yang adil, transparan, dan objektif. Hal ini membantu memastikan bahwa lembaga pendidikan mendapatkan SDM yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan pendidikan mereka. Selain itu, komunikasi yang baik kepada calon pelamar, termasuk yang tidak terpilih, merupakan praktek yang etis dan profesional dalam manajemen SDM pendidikan.

Penempatan

Proses penempatan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah tahap lanjutan setelah seleksi calon staf atau guru. Ini mencakup penempatan individu ke posisi atau tugas tertentu dalam lembaga pendidikan. Proses penempatan memastikan bahwa staf yang baru direkrut atau yang sudah ada ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, pengalaman, dan tujuan organisasi. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang proses penempatan. Setelah seleksi, langkah pertama adalah mengidentifikasi posisi atau tugas spesifik yang akan diisi oleh staf yang baru direkrut atau yang sudah ada. Analisis pekerjaan dapat membantu dalam menentukan tanggung jawab dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam posisi tersebut.

Kedua penentuan penugasan, hal ini melibatkan pemilihan individu yang akan mengisi posisi tersebut. Keputusan ini harus didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan pengalaman individu yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ketiga, memberikan informasi yang jelas dan rinci kepada individu yang akan ditempatkan. Ini mencakup deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, harapan kinerja, jadwal kerja, dan manfaat yang mereka terima. Penting untuk memberikan informasi yang komprehensif sehingga individu tersebut memiliki pemahaman yang baik tentang peran dan tanggung jawab mereka.

Keempat pelatihan dan orientasi yaitu sebelum atau saat penempatan, individu yang akan ditempatkan mungkin memerlukan pelatihan atau orientasi yang relevan dengan pekerjaan mereka. Kelima yaitu proses adaptasi individu ke lingkungan kerja baru dan dinamika tim yang ada. Upaya ini dapat dilakukan untuk memfasilitasi integrasi staf baru ke dalam tim dan budaya organisasi. Keenam yaitu manajemen perubahan, sebagai langkah antisipasi jika penempatan melibatkan perubahan dalam struktur atau prosedur organisasi, perubahan tersebut harus dikelola dengan baik. Komunikasi yang efektif dan

dukungan terhadap staf yang terkena dampak perubahan adalah penting untuk keberhasilan penempatan.

Proses penempatan yang efektif dapat membantu organisasi pendidikan memaksimalkan potensi stafnya dan mencapai tujuan pendidikan mereka dengan lebih baik. Hal ini juga dapat memastikan bahwa staf yang ditempatkan merasa nyaman dengan peran dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penampilan Kerja

Proses penampilan kerja dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah serangkaian langkah-langkah yang dilakukan oleh lembaga pendidikan atau sekolah untuk menilai, memantau, dan mengelola kinerja staf atau guru dalam mencapai tujuan pendidikan mereka. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa staf bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, memberikan kontribusi yang efektif, dan memiliki peluang untuk pengembangan lebih lanjut. Berikut adalah tahapan proses penampilan kerja dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Tahap awal adalah menetapkan standar kinerja yang jelas dan terukur untuk setiap posisi atau peran dalam organisasi pendidikan. Standar ini mencakup tujuan, tanggung jawab, kompetensi, dan indikator kinerja yang diharapkan dari staf atau guru. Tahapan selanjutnya yaitu perencanaan penilaian kinerja melibatkan pembuatan rencana dan jadwal untuk mengevaluasi kinerja staf. Hal ini mencakup penentuan frekuensi penilaian, metode yang akan digunakan dan kriteria penilaian yang akan digunakan.

Selanjutnya data kinerja dikumpulkan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan. Ini bisa mencakup pencatatan hasil pekerjaan, proyek, pelaporan kemajuan, atau hasil tes, tergantung pada jenis pekerjaan dan peran staf. Evaluasi kinerja adalah tahap penilaian yang melibatkan penilaian terhadap data kinerja yang telah dikumpulkan. Evaluasi ini bisa dilakukan oleh atasan langsung, tim manajemen, atau tim penilaian kinerja. Selama evaluasi, staf atau guru akan dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan, kualitas pekerjaan, kompetensi, dan peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Setelah evaluasi, umpan balik diberikan kepada staf atau guru mengenai kinerja mereka. Ini bisa mencakup poin-poin kuat, area yang memerlukan perbaikan, serta rencana tindakan untuk pengembangan lebih lanjut.

Umpan balik ini adalah peluang untuk membahas prestasi dan ekspektasi dengan staf, dan juga untuk mengidentifikasi peluang untuk pelatihan atau dukungan tambahan. Jika ditemukan area-area yang memerlukan perbaikan dalam kinerja, seorang rencana pengembangan kerja dapat disusun. Rencana ini mencakup langkah-langkah konkret yang harus diambil oleh staf atau guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja staf atau guru terus dipantau dan dievaluasi secara berkala. Pencapaian terhadap tujuan dan perbaikan yang telah direncanakan akan dilacak dan dinilai melalui pelacakan dan pemantauan kinerja berkelanjutan. Tahapan terakhir dalam penampilan kerja yaitu penghargaan dan pengakuan yang dapat diberikan kepada staf yang menunjukkan kinerja yang luar biasa atau mencapai target kinerja mereka dengan baik. Ini dapat mencakup insentif, penghargaan, atau pengakuan publik.

Proses penampilan kerja yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan membantu memastikan bahwa staf dan guru terlibat secara

produktif dalam mencapai tujuan pendidikan dan memberikan kontribusi yang positif terhadap pembelajaran siswa. Hal ini juga menciptakan kesempatan bagi pengembangan karyawan yang berkelanjutan, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Pelatihan dan Pengembangan

Proses pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah serangkaian langkah-langkah yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi staf pendidikan, termasuk guru dan staf administratif, untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Tujuannya adalah meningkatkan kinerja individu, meningkatkan mutu pendidikan, dan menjawab perubahan dalam dunia pendidikan. Berikut adalah tahapan proses pelatihan dan pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan.

Pertama yaitu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan evaluasi kinerja, perubahan dalam kurikulum atau teknologi, perkembangan pendidikan, dan perubahan dalam tuntutan pekerjaan. Hal ini juga dapat melibatkan pengidentifikasian kekurangan dalam keterampilan atau pengetahuan tertentu yang mempengaruhi hasil pendidikan. Kedua merencanakan program pelatihan dengan mengidentifikasi tujuan pelatihan, kurikulum, materi pelatihan, metode pengajaran, durasi, dan sumber daya yang diperlukan. Menentukan apakah pelatihan akan dilakukan secara internal (misalnya, oleh instruktur internal) atau eksternal (misalnya, dengan mengundang instruktur dari luar).

Ketiga yaitu implementasi pelatihan, pelatihan yang dimaksud dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Ini melibatkan penyelenggaraan sesi pelatihan, penyampaian materi, dan pengembangan keterampilan atau pengetahuan. Sesi pelatihan dapat mencakup ceramah, diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, atau pelatihan praktis, tergantung pada sifat materi pelatihan. Setelah pelatihan selesai, tahapan keempat dilakukan evaluasi untuk mengukur efektivitasnya. Ini melibatkan pengumpulan umpan balik dari peserta pelatihan untuk menilai pemahaman mereka, kepuasan mereka, dan penerapan keterampilan yang telah dipelajari.

Evaluasi pelatihan juga membantu dalam menentukan apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Kelima yang merupakan langkah selanjutnya adalah menilai dampak pelatihan pada kinerja individu dan organisasi. Ini mencakup memeriksa perubahan dalam tugas pekerjaan, kinerja siswa, atau proses kerja yang terkait dengan pelatihan. Penilaian dampak membantu dalam mengukur apakah pelatihan memberikan manfaat yang diharapkan. Keenam yaitu perencanaan pengembangan pribadi yaitu Individu yang telah menjalani pelatihan dan pengembangan dapat membuat rencana pengembangan pribadi yang mencakup langkah-langkah untuk mengintegrasikan keterampilan dan pengetahuan yang baru dipelajari ke dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Rencana ini dapat mencakup sasaran pengembangan pribadi dan tindakan yang harus diambil. Ketujuh yaitu tahap pemantauan dan pembaruan dengan asumsi bahwa proses pelatihan dan pengembangan adalah siklus berkelanjutan. Perlu ada pemantauan berkala untuk memastikan bahwa keterampilan dan pengetahuan tetap relevan dan diperbarui sesuai dengan perubahan dalam pendidikan.

Program pelatihan dan pengembangan juga dapat diperbarui sesuai dengan perubahan dalam kebijakan, teknologi, atau metode pengajaran. Proses pelatihan dan pengembangan yang efektif adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan. Ini membantu meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa staf pendidikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan yang terus berubah.

Kompensasi

Proses pemberian kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk menentukan, mengelola, dan memberikan kompensasi kepada staf dan guru di lembaga pendidikan atau sekolah. Kompensasi mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pendidikan. Berikut adalah tahapan proses pemberian kompensasi. Langkah pertama adalah menentukan struktur kompensasi, yaitu bagaimana gaji dan manfaat akan dibagi dan disesuaikan berdasarkan faktor-faktor tertentu seperti jabatan, tingkat pendidikan, pengalaman, atau kinerja.

Penentuan struktur kompensasi ini harus mencerminkan kebijakan organisasi, anggaran yang tersedia, dan persyaratan hukum. Kedua yaitu menganalisis pekerjaan atau posisi yang ada untuk menentukan nilai relatifnya dalam organisasi. Ini melibatkan penentuan berbagai faktor, seperti tingkat tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, tingkat pendidikan yang diperlukan, dan persyaratan khusus lainnya. Ketiga penetapan gaji dasar yaitu menentukan tingkat gaji dasar untuk setiap posisi atau jabatan berdasarkan hasil analisis pekerjaan. Gaji dasar ini adalah komponen tetap dari kompensasi dan seringkali merupakan dasar untuk penentuan komponen lain, seperti tunjangan atau insentif. Keempat pemberian tunjangan dan insentif yaitu menentukan jenis dan jumlah tunjangan yang akan diberikan kepada staf, seperti tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan kinerja. Mengidentifikasi insentif atau bonus yang akan diberikan kepada staf sebagai pengakuan atas kinerja luar biasa atau pencapaian tujuan tertentu.

Kelima melakukan penilaian kinerja reguler terhadap staf untuk menilai sejauh mana mereka memenuhi harapan dan mencapai tujuan kerja mereka dalam manajemen kinerja. Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kenaikan gaji, promosi, atau bonus. Keenam merencanakan dan melaksanakan penyesuaian gaji secara berkala atau kenaikan gaji berdasarkan hasil penilaian kinerja, lama bekerja, atau perubahan dalam tanggung jawab pekerjaan. Penyesuaian gaji juga dapat dipengaruhi oleh perubahan dalam kebijakan organisasi atau kondisi pasar.

Ketujuh mengelola administrasi manfaat seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan manfaat lainnya yang disediakan oleh organisasi pendidikan. Memastikan bahwa staf memahami manfaat yang mereka terima dan cara menggunakannya. Kedelapan memastikan bahwa semua aspek kompensasi mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, termasuk pembayaran gaji minimum, peraturan pajak, dan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Terakhir adalah komunikasi kompensasi yaitu mengkomunikasikan dengan jelas kepada staf mengenai kompensasi mereka,

termasuk rincian gaji, tunjangan, manfaat, dan kebijakan terkait. Transparansi dalam komunikasi mengenai kompensasi membantu mencegah ketidakpuasan dan kebingungan di antara staf. Proses pemberian kompensasi yang efektif adalah penting untuk memotivasi dan mempertahankan staf yang berkualitas serta memastikan bahwa organisasi pendidikan dapat bersaing dalam merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang terbaik.

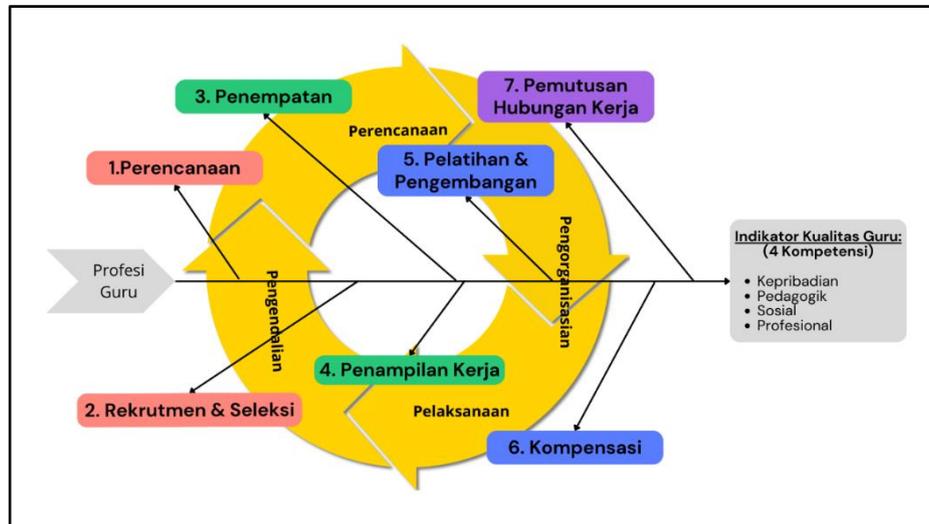
Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah langkah-langkah yang diambil oleh lembaga pendidikan atau sekolah ketika mereka perlu mengakhiri hubungan kerja dengan seorang staf atau guru. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti restrukturisasi organisasi, penurunan anggaran, kinerja yang buruk, atau pelanggaran kebijakan. Berikut adalah tahapan proses pemutusan hubungan kerja dalam konteks pendidikan. Tahap awal adalah evaluasi situasi dan kebutuhan organisasi. Manajemen harus mempertimbangkan apakah pemutusan hubungan kerja merupakan langkah yang diperlukan dan apakah ada alternatif lain yang dapat diambil. Jika pemutusan hubungan kerja diperlukan, manajemen harus memastikan bahwa tindakan tersebut mematuhi hukum dan kebijakan organisasi. Selanjutnya komunikasi internal yaitu pemberitahuan kepada staf dan guru yang akan mengalami pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan penuh kehati-hatian dan kebijakan yang tepat.

Manajemen harus memberikan informasi yang jelas mengenai alasan pemutusan, jadwal, dan prosedur yang akan diikuti. Jika pemutusan hubungan kerja terkait dengan kinerja yang buruk atau pelanggaran, manajemen harus melakukan penyelidikan internal untuk mengumpulkan bukti yang mendukung keputusan tersebut. Dokumen-dokumen seperti surat peringatan, evaluasi kinerja, atau catatan-catatan lain yang relevan harus disiapkan sebagai bukti. Pertemuan formal pemutusan hubungan kerja harus dilakukan dengan staf atau guru yang terkena dampak. Dalam pertemuan ini, manajemen harus menjelaskan alasan pemutusan dan memberikan informasi mengenai hak dan manfaat yang akan diterima oleh staf yang akan diberhentikan. Setelah pertemuan pemutusan, manajemen harus memberikan surat pemutusan hubungan kerja secara tertulis kepada staf atau guru yang terkena dampak.

Surat pemutusan harus berisi rincian alasan pemutusan, tanggal efektif pemutusan, hak-hak staf, dan informasi tentang manfaat yang mungkin mereka terima. Sesuai dengan surat pemutusan, manajemen harus memastikan bahwa prosedur pemutusan diikuti, termasuk pembayaran gaji yang belum dibayarkan, hak-hak pensiun, atau manfaat lainnya. Proses pemutusan harus dilakukan dengan penuh penghormatan dan keprofesionalan. Manajemen dapat memberikan dukungan dan bantuan kepada staf yang mengalami pemutusan hubungan kerja, seperti membantu mereka dalam mencari pekerjaan baru atau memberikan referensi. Terakhir pemantauan dan evaluasi yaitu manajemen harus melakukan pemantauan dan evaluasi untuk memastikan bahwa proses pemutusan telah dilakukan dengan benar dan bahwa dampaknya sesuai dengan yang diharapkan.

Pemutusan hubungan kerja adalah keputusan yang sulit dan seringkali emosional. Oleh karena itu, penting untuk menjalankan proses ini dengan etika dan kehati-hatian, serta memastikan bahwa seluruh prosedur hukum dan organisasi diikuti dengan benar. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Pola MSDM Pendidikan berdasarkan Fungsi Manajerial dan Operasional terhadap Kualitas Guru

Sumber: (Herawan & Hartini, 2015)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan, dapat diperoleh gambaran secara jelas bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas guru. Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini terkait MSDM pendidikan dapat diperoleh simpulan bahwa MSDM pendidikan melaksanakan fungsi operasionalnya yang terdiri dari perencanaan, rekrutmen, penempatan, penampilan kerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Selain fungsi operasional, secara bersamaan lembaga pendidikan juga menjalankan fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian kinerja organisasi.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas guru maka harus dipastikan tidak hanya fungsi operasional yang dilaksanakan, melainkan di dalamnya juga harus diaplikasikan fungsi manajerial di tiap prosesnya yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan. Hal ini dilakukan secara berkelanjutan sehingga dapat dipastikan MSDM pendidikan berjalan sebagaimana mestinya. Berdasarkan pola yang sudah tergambar

diharapkan mampu memperjelas peran kedua fungsi manajemen dalam MSDM pendidikan.

REFERENSI

- Aprilia, Z. (2023). *Bukan Cuma Teknologi, Pendidikan RI Butuh Ini*. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/entrepreneur/20230818182012-25-464195/bukan-cuma-teknologi-pendidikan-ri-butuh-ini>
- Elfachmi, A. K. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Erlangga.
- Hasan, M., Sholihannisa, L. U., Kusuma, N., Rcahmahtun, S., Suyitno, M., Putri, A. M., Arifuddin, A., Salkiah, B., Subroto, D. E., Putra, A. A. W., Nababan, H. S., Arribathi, A. H., & Eskawida, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Herawan, E., & Hartini, N. (2015). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Alfabeta.
- Marlina, S., Sherli, N., & Iswantir. (2022). Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah di Sumatera Barat. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1). 86-99. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i1.249>
- Ramayulis. (2013). *Profesi dan Etika Keguruan*. Kalam Mulia.
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *AFOS J-LAS: All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4). 316-333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
- Sastraatmadja, A. H. M., Aji, N. U. B., Maqfirah, P. A. V., Alwi, M., Suyitno, M., Yundianto, D., Putri, A. M., Yani, Y., Budiyo, A. E., Sholihannisa, L. U., Lestari, M. Z., Sofyan, S. Halimah, A. H., Suroso, S. Putra, A. A. W., Susiloningtyas, R. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam*. PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Setiawan, J., & Anggito, A. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak Publisher.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *JPT: Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1). 1440-1448. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1117>
- Syaidah, U., Suyadi, B., & Ani, H. M. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Hasil Belajar Ekonomi di SMA Negeri Rambipuji Tahun Ajaran 2017//2018. *JPE: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 12(2). 185-191. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005).