

EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN DI SMP SWASTA DI KABUPATEN MAGETAN

¹Hernik Khoirun Nisak, ² Samuji

¹hernik.nisak@gmail.com, ²samuji2746@gmail.com

^{1,2} STAI Ma'arif Magetan

Abstract

This study is motivated by the importance of human resource management (HRM) in improving the quality of education in private educational institutions. Effective HRM plays a crucial role in achieving school objectives, particularly at the junior secondary school level. This research aims to evaluate human resource management in private junior high schools in Magetan Regency based on management functions, including planning, recruitment, selection, development, performance appraisal, and compensation of teaching and administrative staff. The study employed a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. The research subjects consisted of principals, teachers, and administrative staff. The findings indicate that HRM implementation has been relatively effective, especially in planning and development aspects. Human resource planning is conducted based on school needs, although it has not fully utilized systematic workload analysis. Recruitment and selection processes are carried out internally and externally by considering academic qualifications and professional competencies. Human resource development is implemented through training programs and workshops, although participation has not been evenly distributed among all staff members. Performance evaluation is conducted periodically; however, it has not yet applied standardized instruments based on key performance indicators. The compensation system also faces budgetary limitations. This study concludes that more comprehensive strategic planning and a strengthened performance evaluation system based on key performance indicators are necessary to sustainably improve educational quality.

Keywords : *Human Resource Management, Educational Evaluation, Private Junior High School.*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan pada lembaga pendidikan swasta. Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan sekolah, khususnya pada tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP). Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi manajemen SDM pada SMP swasta di Kabupaten Magetan berdasarkan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM telah berjalan cukup baik, khususnya pada aspek perencanaan dan pengembangan. Perencanaan SDM

disusun berdasarkan kebutuhan sekolah, meskipun belum sepenuhnya menggunakan analisis beban kerja yang sistematis. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara internal dan eksternal dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik dan kompetensi profesional. Pengembangan SDM dilaksanakan melalui pelatihan dan workshop, namun belum merata bagi seluruh tenaga pendidik. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, tetapi belum menggunakan instrumen yang terstandar dan berbasis indikator kinerja utama. Sistem kompensasi juga masih menghadapi keterbatasan anggaran. Penelitian ini menyimpulkan bahwa diperlukan perencanaan strategis yang lebih komprehensif serta penguatan sistem evaluasi berbasis indikator kinerja utama untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Evaluasi Pendidikan, SMP Swasta.

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), disebut juga pengembangan sumber daya manusia, berfungsi melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karier karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Sasaran utama MSDM adalah memaksimalkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi keefektifan karyawannya dan secara simultan meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan serta memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang sangat bernilai bagi organisasi. Sebagai konsekuensinya, MSDM mencakup usaha-usaha untuk mengangkat kemajuan personal, kepuasan karyawan, dan mematuhi ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, untuk mencapai keseimbangan antara sasaran dan kebutuhan organisasi dengan sasaran dan kebutuhan karyawan, MSDM memusatkan perhatiannya pada tiga hal utama yaitu pertama, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan berbagai tantangan dan peluang di masa mendatang sehingga menjadikan SDM organisasi menjadi SDM yang kompetitif. Kedua, implementasi fungsi MSDM secara efektif dan efisien, tanpa mengabaikan berbagai peraturanperundangan yang berlaku sehingga tercapai produktivitas SDM yang tinggi, serta terpenuhinya sasaran dan kebutuhan organisasi, dan individu karyawan. Ketiga, evaluasi fungsi MSDM mencakup penilaian terhadap kebijakan MSDM untuk menentukan apakah berbagai kebijakan SDM benar-benar efektif. (Iswanto, n.d., p. 1)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dikelola secara profesional. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor pelengkap, melainkan

sebagai aset utama organisasi yang menentukan keberlanjutan dan daya saing lembaga pendidikan.

Pada satuan pendidikan tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), kualitas guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pembelajaran dan capaian akademik peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berkontribusi langsung terhadap efektivitas proses pembelajaran dan prestasi siswa. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang sistematis menjadi kebutuhan mendesak bagi setiap lembaga pendidikan.

Dalam konteks SMP swasta di Kabupaten Magetan, pengelolaan SDM menghadapi tantangan yang lebih kompleks dibandingkan sekolah negeri. Keterbatasan dukungan finansial, ketergantungan pada yayasan, serta persaingan dengan sekolah negeri menjadi faktor yang memengaruhi sistem manajemen SDM. Oleh sebab itu, evaluasi manajemen SDM diperlukan guna mengetahui efektivitas pengelolaan tenaga pendidik serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis implementasi manajemen SDM pada SMP swasta di Kabupaten Magetan.
2. Mengevaluasi efektivitas fungsi manajemen SDM.
3. Memberikan rekomendasi strategis berbasis temuan empiris.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali fenomena manajemen SDM secara mendalam dan kontekstual. Metode penelitian kualitatif didasarkan pada pemahaman mendalam dan interpretatif terhadap fenomena sosial, penelitian kualitatif merupakan upaya untuk memahami fenomena melalui penggalian makna, mendekati pemahaman kontekstual dan merinci kompleksitas manusia dan interaksinya (Handoko, Wijaya, & Lestari, 2024:6)

Hasil dan Pembahasan

Manajemen SDM merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, serta pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pengembangan keahlian manusia sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi merupakan praktik dari manajemen sumber daya manusia. Dengan juga pengelolaan yang baik akan sumber daya manusia akan mempengaruhi komitmen dalam bekerja. Sumber daya manusia yang sudah dikembangkan akan membuat efisiensi sehingga meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga meningkatkan rasa komitmen terhadap sekolah atau dalam organisasi. Oleh karena itu, pada setiap organisasi sekolah diperlukan manajemen sumber daya yang baik agar dapat meningkatkan komitmen setiap anggota organisasi. Baik dari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Pada penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia seperti orientasi sumber daya manusia, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja kerja yang tinggi akan dapat mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan pada suatu organisasi. (Ayu Lestari, Tinneke Evie Meggy Sumual, 2023, p. 188)

Fungsi utama manajemen SDM meliputi:

1. Perencanaan SDM
2. Rekrutmen dan seleksi
3. Pengembangan
4. Penilaian kinerja
5. Kompensasi

Dalam konteks pendidikan, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik yang kompeten, profesional, dan memiliki komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran.

Evaluasi manajemen merupakan proses sistematis untuk menilai efektivitas pelaksanaan program organisasi. Evaluasi berfungsi sebagai alat kontrol sekaligus dasar pengambilan keputusan strategis.

Model evaluasi yang sering digunakan dalam manajemen pendidikan meliputi:

1. *Evaluasi berbasis kinerja (Performance-Based Evaluation)*
2. *Key Performance Indicators (KPI)*
3. *Continuous Improvement Model*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM telah berjalan cukup baik, namun belum sepenuhnya sistematis dan terstandar.

Tabel 1.1

Evaluasi Implementasi Manajemen SDM

Aspek Manajemen SDM	Temuan	Evaluasi
Perencanaan	Disusun berdasarkan kebutuhan sekolah	Belum berbasis analisis beban kerja
Rekrutmen & Seleksi	Mempertimbangkan kualifikasi akademik	Belum menggunakan standar kompetensi terukur
Pengembangan	Pelatihan dan workshop rutin	Belum merata bagi seluruh guru
Penilaian Kinerja	Evaluasi berkala oleh kepala sekolah	Belum menggunakan instrumen baku
Kompensasi	Disesuaikan kemampuan Yayasan	Belum berbasis reward berbasis kinerja

1. Perencanaan SDM

Perencanaan telah dilakukan berdasarkan kebutuhan riil sekolah, namun belum menggunakan analisis beban kerja (workload analysis) secara sistematis. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakseimbangan distribusi tugas.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen dilakukan secara internal dan eksternal dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik. Namun belum terdapat standar kompetensi berbasis indikator terukur.

3. Pengembangan SDM

Program pelatihan dan workshop rutin telah dilaksanakan. Akan tetapi, partisipasi guru belum merata akibat keterbatasan anggaran dan jadwal.

4. Penilaian Kinerja

Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah secara berkala. Namun belum menggunakan instrumen evaluasi berbasis KPI yang terstandar.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi disesuaikan dengan kemampuan yayasan. Sistem reward berbasis kinerja belum diterapkan secara optimal.

Rekomendasi Strategis

1. Penyusunan perencanaan SDM berbasis analisis beban kerja.
2. Pengembangan sistem KPI untuk evaluasi kinerja guru.
3. Penyusunan SOP manajemen SDM yang terstruktur.
4. Implementasi sistem reward berbasis kinerja.
5. Program pengembangan profesional berkelanjutan (Continuous Professional Development).

Kesimpulan

Evaluasi manajemen SDM pada SMP swasta di Kabupaten Magetan menunjukkan bahwa pengelolaan telah berjalan cukup baik, khususnya pada aspek perencanaan dan pengembangan. Namun masih terdapat kelemahan pada sistem evaluasi kinerja dan kompensasi.

Diperlukan penguatan sistem evaluasi berbasis indikator kinerja utama (Key Performance Indicators) serta perencanaan strategis yang lebih komprehensif guna meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Referensi

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ayu Lestari, Tinneke Evie Meggy Sumual, E. J. U. (2023). *LITERATUR REVIEW : ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN*. 10(1), 184–198.
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Iswanto, Y. (n.d.). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Repository Universitas Terbuka.