



Analisis manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan

Maharani Diva¹, Annisa Dewi Astuti²

^{1,2} Universitas Koperasi Indonesia

¹maharanidivaa@gmail.com, ²dewiannisa599@gmail.com

Info Artikel :

Diterima :

15 Mei 2022

Disetujui :

20 Mei 2022

Dipublikasikan :

25 Mei 2022

ABSTRAK

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun negara ini kaya akan sumber daya alam, tetapi tidak dapat maju tanpa dukungan atau dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Penelitian ini menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Taruna Wiyatamandala. Narasumber dari penelitian ini yakni, Kepala Sekolah, Guru dan juga Tenaga Tata Usaha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia yaitu, perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating) dan pengawasan (controlling), permasalahan juga ditemukan di SMK Taruna Wiyatamandala antara lain berupa masih banyaknya guru yang keluar masuk karena belum mempunyai NUPTK, masih minimnya sarana prasarana dan dari pendanaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala secara umum telah dilaksanakan meskipun belum sepenuhnya tercapai apa yang dihadapkan.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia, Mutu pendidikan, Sekolah menengah kejuruan

ABSTRACT

Human resources play a very important role in determining the progress of a country. Although this country is rich in natural resources, it cannot progress without the support or support of qualified human resources. Human resource management can actually be seen in terms of quantity and quality. This study describes human resource management in the practice of improving the quality of education at the Taruna Wiyatamandala Vocational High School. The resource persons of this research are the Principal, Teachers and also Administrative Personnel. This study uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. In this study, human resource management, namely, planning (planning), organizing (organizing), implementing (actuating) and controlling (controlling), problems were also found at SMK Taruna Wiyatamandala, among others, in the form of still many teachers who came in and out because they did not have a NUPTK, the lack of infrastructure and funding. The results of this study indicate that human resource management in improving the quality of education in Taruna Wiyatamandala Vocational School has generally been implemented, although what has been faced has not been fully achieved.

Keywords: Human resource management, Quality of education, Vocational high school



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Arka Institute. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kunci utama program-program pengembangan pendidikan di sekolah berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi sentral utama manajemen sumber daya manusia di sekolah. Masalah peningkatan profesionalisme kepala sekolah, guru, dan staf TU sangatlah penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu sekolah memerlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar tujuan sekolah tercapai. (Kasus et al., 2014)

Aminatul Zahroh menjelaskan, mutu pendidikan merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. (Wacker,

2012). Mutu Pendidikan menurut Permendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan Sistem Pendidikan Nasional. Sedangkan menurut Azis (2017) mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk pada kualitas produk yang di hasilkan lembaga pendidikan atau sekolah. (Pradini et al., 2019).

Menurut Usman (2009: 513) mutu pendidikan meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses, proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran Aktif, Kreatif, Efektif, Menyenangkan dan Bermakna), output dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan nonakademik siswa tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas, menurut Usman (2009: 514-516) terdapat 13 karakteristik mutu. (Yasin, 2021)

Meningkatkan mutu pendidikan adalah salah satu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan harapan akan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan berkualitas adalah harapan dan tuntutan semua orang tenaga pendidik. Semua orang akan senang belajar dengan fasilitas yang berkualitas. Berdasarkan hal tersebut, sekolah lembaga pendidikan harus mampu memberikan pelayanan dan kualitas yang prima untuk bersaing dengan lembaga pendidikan tanpa dikecewakan lainnya.

Dalam pengelolaan difokuskan kepada manusia, mengingat manusia akan menjadi fokus dan aktor utama karena manusialah yang akan merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan mengawasi berbagai sumber daya alam yang dimiliki. Ketersediaan sumber daya alam yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia. (Dedi et al., 2021)

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. (Septiyani et al., 2021) Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun negara ini kaya akan sumber daya alam, tetapi tidak dapat maju tanpa dukungan atau dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti penjelasan berikut yang mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang sipa, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan- tujuan organisasi. (Primayana, 2016)

Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yakni "manage" yang memiliki arti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan dan memimpin. Manajemen merupakan suatu seni di dalam proses dan ilmu pengorganisasian. Dengan kata lain manajemen adalah sebuah seni untuk mengatur sesuatu, baik orang maupun pekerjaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. (2008:1, 2019) Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum. Oleh karena itu fungsi-fungsi dalam pengelolaan sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, organisasi/lembaga, organisasi ataupun kelembagaan dapat tercapai. (Fitriani, 2019)

Dimana Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip oleh (Hasibuan, 2020) yaitu “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian dan pengembangan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi, pekerjaan, pengadaan, pembangunan, kompetensi, promosi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) guna mencapai tujuan yang di tetapkan”

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas mengacu pada kuantitas sumber daya manusia. Jumlah SDM yang besar namun kualitasnya rendah akan menjadi beban bagi pembangunan suatu negara. Sedangkan kualitas mengacu pada kualitas sumber daya manusia, baik fisik maupun non fisik (intelektual dan psikologis). Oleh karena itu, dalam rangka percepatan pembangunan di segala bidang, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Manajemen Sumber Daya Manusia atau HRM (Human Resource Management) adalah penggunaan yang efisien dan efektif dari banyak individu dan dapat paling baik digunakan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam retrospeksi, ada banyak sumber daya manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, beberapa di antaranya berupa: orang, infrastruktur, biaya, teknologi, dan informasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia

adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. (Purwaningsih, 2019)

Menurut pakar manajemen Winasdi dan James Stoner, mereka memiliki pandangan yang sama tentang fungsi manajemen, yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian (Planning, Organizing, Lead and Controlling). Actuating digantikan oleh Leading. Ini mirip dengan Actuating, yaitu realisasi. Leading adalah kepemimpinan karena tugas seorang pemimpin adalah menggerakkan dan membimbing orang-orangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari seluruh komentar pakar sesungguhnya sama saja ialah mengacu pada(Planning, Organizing, Actuating, serta Controlling), perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian. Tugas manajemen yang utama merupakan POAC. Planning bisa dimaksud selaku perencanaan dalam mengambil keputusan buat melaksanakan suatu proses ataupun aktivitas buat menggapai tujuan yang hendak dicoba. Perencanaan yang baik merupakan perencanaan yang mempunyai tujuan yang jelas, kontinyu, normal, fiesibel, jelas, serta simpel. Dalam pengorganisasian nantinya hendak dibangun suatu struktur organisasi.

Seperti dengan yang dikisahkan di awal apabila nantinya seseorang hendak ditempatkan pada posisi yang cocok dengan kemampuan serta porsi masing-masing. Dalam pengorganisasian ini nantinya hendak menyangkut pada tanggung jawab mereka. Actuating, ialah realisasi dari sesi satu serta sesi kedua yakni perencanaan serta pengorganisasian. Dalam penerapan ini nantinya hendak tercipta upaya untuk menggerakkan serta memusatkan tenaga kerja sehingga tenaga kerja nantinya bakal terdorong guna melaksanakan pekerjaan dengan baik. Controlling, bermanfaat guna mengukur produktifitas dari sesi satu hingga sesi ketiga. Seluruh tahapan serta peranan manajemen yang dilakukan tidak akan berjalan efisien apabila pengendalian dan pengawasan tidak dilakukan. Apabila semua fungsi dari manajemen dilaksanakan dengan baik maka harapan yang diinginkan dapat berjalan secara maksimal.

SMK Taruna Wiyatamandala merupakan lembaga sekolah swasta yang mempunyai Visi, Menjadi Sekolah Menengah Kejuruan pilihan yang berdaya saing di dunia usaha dan di dunia industri berdasarkan IMTEK 5 IMTA 3 ditahun 2021. Adapun Misi di SMK Taruna Wiyatamandala yakni, mempersiapkan siswa menjadi tenaga kerja profesional ditingkat sekolah menengah yang berdaya saing, mempersiapkan siswa yang memiliki kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang masing-masing dan mempersiapkan siswa yang memiliki kecakapan, kedisiplinan, dan etika dalam tataran iman dan takwa.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan mendapatkan pemahaman yang bersifat umum terhadap kenyataan sosial dari sudut pandang partisipan. Subjek penelitian ini merupakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang merupakan seorang Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Tata Usaha Sekolah. Penelitian ini dilakukan di Nagreg tepatnya di sekolah SMK Taruna Wiyatamandala. SMK Taruna Wiyatamandala merupakan salah satu sekolah kejuruan yang berada di Ciherang, Kec. Nagreg, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40215. Waktu pelaksanaan penelitian ini akan dilakukan pada pembelajaran semester genap di bulan Februari-Juli 2022. Prosedur penelitian ini terdiri dari empat tahapan, sebagai berikut : 1) dengan cara penelitian, 2) pelaksanaan penelitian dengan cara wawancara, 3) mengelola data dari hasil penelitian, 4) menerima dan membuat kesimpulan dari hasil olah data penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulamn data dilakukan selama proses penelitian berlangsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akhir- akhir ini pembelajaran di Indonesia dihadapkan pada bermacam tuntutan guna berikan atensi yang lebih terhadap bermacam keahlian bekerja (life skill and vocational skill) supaya nantinya bisa menciptakan lulusan yang siap merambah dunia kerja. Tuntutan yang demikian dirasa semakin mendorong disaat perlunya Sumber Daya Manusia yang terampil guna memotivasi percepatan bangsa Indonesia keluar dari krisis multidimensi. Oleh karna itu pembangunan pembelajaran berwawasan keahlian jadi sutau keharusan guna melahirkan tenaga terampil di penduduk. Disamping itu, pembangunan pembelajaran pula butuh senantiasa menjunjung besar nilai- nilai intelektual, moral agama, serta keluhuran budaya yang jadi karakteristik utama warga Indonesia. Keutuhan sistem

pembelajaran demikian hendak bisa melahirkan output pembelajaran yang beriman, bertaqwa, intelek, berbudi, terampil mandiri serta berjiwa kebangsaan Indonesia.

Suatu sekolah akan mampu mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila seluruh komponen sekolah dapat menjalankan peranan masing-masing dengan baik. Begitu juga dengan peran seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi yang meliputi: 1) Pendidik (Educator), 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin (Leader), 6) Inovator, dan 7) Motivator. Diantara tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, salah satu tugas yang terkait dengan kemampuan manajerial atau pengelolaan adalah sebagai seorang manajer di sekolah. (Purnama, 2016)

Identitas pembangunan pendidikan yang demikian, memerlukan konsentrasi manajemen yang tinggi, integral dan sistematis serta berwawasan dengan kemajuan ke dunia kerja dengan tetap memperhatikan potensi daerah/lokal dalam suatu wadah kelembagaan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pembangunan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan yang terampil sesuai dengan kebutuhan.

Bangunan yang sekarang dijadikan SMK Taruna Wiyatamandala sudah ada sejak tahun 1974. Dulu bangunan ini pernah dijadikan sekolah SMP dan MA Uswatun Hasanah, setelah itu bangunan ini juga sempat dijadikan villa yang dihuni oleh masyarakat setempat. Namun, beberapa tahun kemudian mereka pindah dan meninggalkan villa tersebut. Pada akhirnya di tahun 2015-2017 SMK Taruna Wiyatamandala mulai dirintis dan diurus surat izin operasionalnya. SMK ini mempunyai bangunan seluas 5000 M² dan memiliki 8 ruangan termasuk kantor dan mushola. Sekolah ini juga memiliki 3 jurusan yaitu: RPL (Rekayasa Perangkat Lunak), TKR (Teknik Kendaraan Ringan), dan TEI (Teknik Elektronika Industri). Adapun organisasi yang tersedia yaitu: OSIS (Organisasi Siswa Intra Sekolah), Rohis (Rohani Islam) dan Poltar (Polisi Taruna). Sekolah ini merupakan sekolah yang mempunyai karakter disiplin. Siswa angkatan pertama dimulai sejak tahun 2017-2018 dengan jumlah 25 siswa, hingga saat ini di tahun 2021, SMK Taruna sudah mempunyai 4 angkatan. Dan hingga saat ini sekolah SMK TARUNA WIYATAMANDALA Masih dalam tahap pengembangan agar dapat lebih maju dan bisa memberikan pelayanan terbaik.

Sekolah berupaya meningkatkan mutu pendidikan walaupun terdapat keterbatasan-keterbatasan dalam operasional sehingga hal tersebut menjadi permasalahan yang sedang dialami saat ini. Oleh karena itu perlu diterapkan manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan efektif. Dimana menurut *James A. F. Stoner* manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan upaya (usaha-usaha) anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Dra. Sri Larasati, 2018).

Hal ini menentukan seberapa baik proses pendidikan dilaksanakan sesuai dengan rencana yang dibuat dan seberapa optimal kinerja semua bagian terkait, terutama kinerja guru dan staf, hambatan yang mereka hadapi, serta meningkatkan kualitas seluruh komponen untuk mencapai tujuan pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala dan meningkatkan mutu pendidikan.

Perencanaan (Planning)

Perencanaan (*Planning*) adalah sebuah kegiatan yang berhubungan dengan kebijaksanaan, prosedur serta program yang ada dalam hal ini bertujuan untuk menyamakan visi dan tujuannya. Serta tingkat pengatahuannya juga masih dasar dan dengan melakukan kegiatan yang telah direncanakan. (Afrilita, 2020)

Perencanaan manajemen sumber daya manusia di SMK Taruna Wiyatamandala dilakukan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, juga untuk mengetahui sudah sejauh mana kemampuan sumber daya manusia tersebut. Menurut hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah di SMK Taruna Wiyatamandala, sumber daya manusia pendidik masih terbilang rendah karena ada beberapa guru yang sering keluar masuk. Walaupun begitu jika ditinjau dari hal pembelajaran yang dilakukan beberapa tenaga pendidik di SMK Taruna Wiyatamandala sudah terbilang baik dan dirasa cukup dan mampu untuk melakukan tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien.

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia untuk peningkatan mutu, kepala sekolah menyusun rencana yang selalu diawali dengan penilaian pembelajaran pada setiap akhir tahun ajaran dan melibatkan seluruh tenaga pendidik. Dari wawancara dan observasi peneliti juga melihat bahwa guru dan kepala sekolah benar-benar melaksanakan peningkatan kualitas pendidikan, yang tercermin dalam pembelajaran yang dimulai dengan proses perencanaan yang matang.

Kepala sekolah dan beberapa tenaga pendidik juga memberitahukan bahwa informasi tentang program sekolah selalu diberitahu kepada perwakilan orang tua melalui kegiatan sosial, dimana orang tua murid dapat memberikan pendapat berupa kritik dan saran, serta dapat mengemukakan hal-hal yang belum dipahami. Kepala Sekolah juga berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala melalui berbagai program.

Pengorganisasian (Organizing)

Menurut (Siagian,1983): Pengorganisasian adalah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas, kewenangan dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kegiatan kesatuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah menengah kejuruan juga mencakup aspek organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian proses pelaksanaan rekrutmen sumber daya manusia di SMK Taruna Wiyatamandala telah dilakukan dengan cukup baik, hal ini terlihat dari terbaginya langkah-langkah rekrutmen menjadi beberapa tahap, walaupun tahapan tersebut masih dapat dibilang simpel.

Pada tahapan ini, dilakukan sesuai kondisi yang terjadi saat itu juga, dimana open rekrutmen akan dilakukan jika adanya kekosongan tenaga pendidik dan staf. Jika dilihat dari sumber calon, sekolah lebih memprioritaskan tenaga pendidik yang mempunyai pengalaman sesuai dengan bidang yang ingin dimasuki di Sekolah. Karena SMK Taruna Wiyatamandala merupakan Sekolah kejuruan yang mengharuskan tenaga pendidiknya menguasai beberapa keahlian yang berhubungan dengan bidang yang ingin di ambil.

Pelaksanaan (actuating)

Actuating menurut G.R Terry adalah membuat semua anggota kelompok agar mau bekerja sama secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan peren canaan dan usaha pengorganisasian.

Pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di Smk Taruna Wiyatamandala kurang berjalan dengan baik, karena banyak guru yang tiba-tiba meminta berhenti (resign). Hal tersebut menyebabkan pembelajaran terhadap kegiatan guru dengan murid kurang efektif. adapun keterhambatan dalam pembelajaran seperti sarana dan prasarana yang sulit. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia terkait pelaksanaan SMK Taruna Wiyatamandala tidak lancar. Hal ini tercermin dari kurang lancarnya pembelajaran, dengan setiap guru keluar (resign) dan siswa selalu harus beradaptasi dengan guru baru yang menggantikannya. Selain itu pembelajaran yang dilakukan di SMK Wiyatamdala Taruna cukup baik karena para guru yang bertahan di SMK Taruna Wiyatamdala memberikan panduan belajar setiap pagi dengan tujuan agar otak siap dan siswa benar-benar siap untuk mengambil pelajaran materi pembelajaran. Selain itu, guru di SMK Taruna Wiyatamandala juga menggunakan pendekatan yang beragam dan berbeda dalam kegiatan pembelajaran inti, meskipun guru masih menemui kendala terkait dengan berbagai karakteristik siswanya

Pengawasan (controlling)

Monitoring atau pengawasan merupakan hal yang penting dan wajib pelaksanaannya dalam manajemen organisasi. Apabila tidak adanya pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh organisasi maka sulit bagi lembaga untuk mempertahankan eksistensinya walaupun telah dibuat perencanaan dan pelaksanaan secara matang. (Hengki Primayana, 2016)

S.P. Siagian mengatakan pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan pelaksanaan dari seluruh kegiatan organisasi untuk dapat menjamin supaya seluruh pekerjaan yang sedang dilakukan.

Supervisi dilakukan dengan memantau kinerja tenaga pendidik dan tenaga kerja, dengan melalui pemantauan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kerja staf. Jika terjadi kesalahan, maka tenaga pendidik dan tenaga kerja akan diberi tahu dan diperingatkan tentang pekerjaan pekerjaan yang mereka lakukan. Berdasarkan paparan di atas, pengembangan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taruna Wiyatamandala dinilai sudah berjalan dengan baik. Proses pendidikan juga dipantau untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Taruna Wiyatamandala.

Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Taruna Wiyatamandala

Kendala pertama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah masalah pendanaan. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi menurut teori-teori manajemen sumber daya manusia yang ada membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Karena SMK Taruna Wiyatamandala merupakan lembaga pendidikan swasta, maka sumber pendanaannya adalah usaha mandiri SMK yang didukung oleh Yayasan dan alumni.

Kedua, sumber daya manusia di SMK Taruna Wiyatamandala masih rendah. Hal ini dikarenakan rata-rata guru yang mengajar masih honorer bukan PNS dimana hal tersebut menyebabkan banyaknya guru yang keluar masuk karena tidak adanya NUPTK.

Ketiga, peningkatan mutu pendidikan tidak hanya melalui pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga melalui sarana dan prasarana. SMK Taruna Wiyatamandala masih kekurangan sarana dan prasarana. Dana dan sarana prasarana menjadi kendala dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia karena pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia belum optimal dan membutuhkan dana dan sarana sebagai penunjang.

Solusi mengatasi berbagai permasalahan yang ada dalam manajemen sumber daya manusia dalam praktik peningkatan mutu pendidikan pada SMK Taruna Wiyatamandala.

Menurut peneliti manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala secara umum telah dilaksanakan. Namun, masih terdapat banyak kekurangan di beberapa sisi, yang harus dikembangkan oleh sekolah agar kedepannya SMK Taruna Wiyatamandala mampu meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut semata-mata dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Karena kriteria pendidikan bermutu dapat dilihat dari aspek pelayanan penyelenggaraan pendidikan yang baik, ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang proses pendidikan, kuantitas dan kualitas tenaga pendidik, prestasi akademik siswanya, kepuasan dan kepercayaan orang tua pada sistem pendidikan yang ada dan kemampuan kompetensi lulusannya dalam kehidupan, yakni mampu berdaya saing.

Disisi lain kepala sekolah juga telah berusaha untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di SMK Taruna Wiyatamandala. Seperti contohnya, kepala sekolah mencoba untuk sesering mungkin berkomunikasi dengan sumber daya manusia yang ada bilamana mereka membutuhkan sesuatu atau mempunyai kesulitan. Kepala sekolah juga selalu mengevaluasi sumber daya manusia yang ada dalam jangka waktu seminggu sekali atau setiap akhir semester. Dan yang terakhir kepala sekolah memberikan himbauan bagi sumber daya manusia untuk mengutamakan hal kedisiplinan.

Saat ini kepala sekolah juga tengah melaksanakan pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga didik staf lainnya. Hal tersebut bertujuan untuk membimbing dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang ada secara spesifik, sehingga mereka mampu melaksanakan tugasnya dengan lebih baik lagi.

Terakhir, Pentingnya sarana dan prasarana untuk menunjang proses pendidikan, diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional "setiap satuan pendidikan formal maupun non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik". Dimana manajemen sekolah harus memperhatikan sarana dan prasarana yang diperlukan. Dengan sarana dan prasarana yang tepat, proses pendidikan dapat dilaksanakan seefisien mungkin.

KESIMPULAN

Pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMK Taruna Wiyatamandala masih menggunakan model yang simpel, meskipun begitu hasil yang dicapai belum maksimal. Hal ini dikarenakan ada beberapa langkah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak dilaksanakan sesuai dengan kaidah dan teori pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Keterbatasan dalam penerapan manajemen sumber daya manusia di SMK Taruna Wiyatamandala antara lain banyaknya guru yang datang dan pergi karena belum adanya NUPTK. Dan mengingat kesenjangan pendanaan saat ini, ada masalah pendanaan dan pendanaan yang tampaknya tidak efisien dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kendala lainnya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang

mendukung pengelolaan staf yang efektif, dan pengelolaan sumber daya yang dilaksanakan sesuai dengan kemampuan sekolah yang terbilang masih sederhana.

DAFTAR PUSTAKA

- 2008:1, L. G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Afrilita, Y. (2020). *Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Mts Nurul Al Ittihadiyah Lubuk Pakam*. 151–156.
- Dedi, siti fatimah, Herawati, Saroni, & Suslawati. (2021). *Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SDN 3 Klagenan*. 1–7. <https://ejournal.umc.ac.id/index.php/pro/article/download/2255/1351>
- Dra. Sri Larasati, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 1–118).
- Fitriani, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. 95–121.
- Hasibuan, A. (2020). *Efektovitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran*. 1–92.
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Kasus, S., Sekolah, P., Di, R., & Petompon, S. D. N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah (Studi Kasus Pada Sekolah Regrouping Di SDN Petompon 02). *Educational Management*, 3(2), 74–79. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/486915>
- Pradini, I. K., Sudjanto, B., & Nurjannah, N. (2019). Implementasi Program Sekolah Adiwiyata Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sdn Tanah Tinggi 3 Kota Tangerang. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 7(2), 122–132. <https://doi.org/10.21009/jgg.072.03>
- Primayana, K. H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 7–15. <http://ejournal.ihdn.ac.id/index.php/JPM/article/viewFile/45/54>
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah Human Resources Management To Improve. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 27–36.
- Purwaningsih. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sma N 1 Kota Metro Purwaningsih. *Dewantara*, VII, 136–152.
- Septiyani, L., Fatimah, S., & Sabila, S. N. (2021). Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Di SD Negeri 4 Cipeujeuh Wetan. *Prosiding Dan Web Seminar (Webinar) “Standarisasi Pendidikan Sekolah Dasar Menuju Era Human Society 5.0,”* 506–510.
- Wacker, B. L. (2012). *14 12 13 12. 15*, 2011–2013.
- Yasin, I. (2021). Problem Kultural Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia: Perspektif Total Quality Management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239–246. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.87>