

## **EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SLB MUARO JAMBI**

Dedy Alamsyah<sup>1\*</sup>, A. Khalik<sup>2</sup>, & Dian Nisa Istofa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin, Jambi

\* *corresponding author*: [dedyalamsyah@gmail.com](mailto:dedyalamsyah@gmail.com)

### **ABSTRACT:**

*This study aims to analyze the efficiency of human resource management in improving the quality of Muaro Jambi Extraordinary School. This study uses qualitative descriptive methods. Data is collected through observations, interviews, and documentation. The results showed that SLB Muaro Jambi applies two management functions in managing its SDM, namely the planning and implementation functions. Human Resource Management consists of planning the needs and development of educators and education personnel; procurement of capacity building training for teachers and staff/employees. The implementation of human resources involves committees, teachers, and staff/employees to realize the activities that have been planned. Human Resources Management can effectively improve the quality of education in SLB.*

**KEYWORDS:** *Human Resource Management, Quality of Education*

### **ABSTRAK:**

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Sekolah Luar Biasa Muaro Jambi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SLB Muaro Jambi menerapkan dua fungsi manajemen dalam mengelola SDMnya, yaitu fungsi perencanaan dan pelaksanaan. Pengelolaan SDM terdiri dari merencanakan kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan. Pelaksanaan SDM melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan untuk merealisasikan kegiatan yang telah direncanakan. Manajemen SDM secara efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan di SLB.*

**KATA KUNCI:** *Manajemen Sumber Daya Pendidikan, Mutu Pendidikan*

## PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat mendasar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, karena SDM yang bermutu dapat menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Pengelolaan SDM menjadi hal yang utama untuk dilakukan agar SDM dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Dalam konteks ini Sumber Daya Manusia terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Luar Biasa (SLB). Sebagaimana tercantum dalam UU SISDIKNAS No. 20 Th. 2003 Bab II pasal 2 & 3; “Pendidikan Nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Peran pendidikan merupakan sarana strategis untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolok ukur kualitas suatu bangsa, dapat dilihat dari tingkat keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam satu negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat suatu bangsa, semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya.

Realitas sistem pendidikan di Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan Nasional belum bisa menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas, maupun kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Pemerintah selalu berusaha untuk memajukan pendidikannya agar dapat bersaing dalam skala global melalui peningkatan kualitas SDM.

Peningkatan kualitas SDM tentu memerlukan proses manajemen yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas memerlukan manajemen yang baik agar menghasilkan SDM yang



kompeten, yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi jika terjadi perubahan di lingkungan kerja.

Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang bergejolak (Anatan dan Ellitan, 2007: 123). SDM dituntut untuk mengelola karir sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi. Fenomena seperti ini, memunculkan tantangan baru dan kesempatan bagi organisasi untuk dapat memahami dan membuat konsep pengelolaan organisasi yang efektif melalui pengelolaan atau manajemen SDM. Di saat perubahan lingkungan dunia kerja dan usaha yang sangat cepat dan kompleks seperti demografi, geografi, jenis usaha, lingkungan hidup serta dampak globalisasi, mengharuskan organisasi untuk beradaptasi secara cepat dengan lingkungan yang turbulens (tidak menentu) dengan bersikap proaktif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM harus mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi, kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan tersebut, yang pada akhirnya dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang tidak dimiliki oleh organisasi lainnya (Anatan dan Ellitan, 2007: 124). Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. SDM diharapkan dapat mengubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis (Eka Nuraini Rachmawati, 2004: 6).

Berdasarkan *grand tour* yang peneliti lakukan di Sekolah Luar Biasa Muaro Jambi, tentang efektivitas manajemen sumber daya dalam peningkatan mutu sekolah, pengelolaan SDM sudah sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, namun dalam pelaksanaannya, masih ditemukan banyak kendala yakni masih kurangnya guru berlatar belakang PLB, ruang belajar khusus, dan beberapa guru yang merangkap beberapa jabatan selain mengajar. Artikel ini merupakan ringkasan dari tugas akhir yang peneliti lakukan di SLB Muaro Jambi, bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengelolaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif merupakan proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tulisan atau lisan dari orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2013:3). Penggunaan metode penelitian kualitatif diharapkan dapat memberi pengetahuan tentang efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di SLB Muaro Jambi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Manajemen Sumber Daya Manusia di SLB Muaro Jambi

#### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM adalah hal yang penting dan mendasar di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar kebutuhan SDM dapat dipenuhi. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja juga didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan tujuan organisasi. Perencanaan SDM adalah suatu proses analisis kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan pengembangan sebuah program untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SLB Muaro Jambi dilaksanakan melalui beberapa tahapan kegiatan, meliputi analisis kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan; dan analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala. Perencanaan tersebut bertujuan agar SLB Muaro Jambi memperoleh SDM yang berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan siswa luar biasa.

Dalam konteks manajemen Sumber Daya Manusia bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang berdasarkan perubahan-perubahan



yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah. Untuk itu, SLB Muaro Jambi juga melakukan perencanaan SDM berkaitan langsung dengan tujuan yang hendak dicapai sekolah sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan, karena pada dasarnya sasaran sekolah adalah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

## 2. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan SDM di berbagai kegiatan bertujuan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Proses pelaksanaan yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan (Syafaruddin dan Nurmawati, 2011: 66).

Teknik pelaksanaan SDM di SLB Muaro Jambi melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan. Kepala sekolah bersama guru dan staf/karyawan melaksanakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan yang berkaitan dengan peningkatan mutu sekolah. Pelibatan guru dan staf/karyawan dalam pelaksanaan program kegiatan bertujuan untuk memperoleh kesesuaian antara program yang telah ditentukan dengan kegiatan dan tujuan manajemen SDM yang akan dicapai sebagai bentuk upaya meningkatkan mutu sekolah.

Dalam pelaksanaan manajemen SDM, SLB juga mengalami beberapa kendala, di antaranya 1) latar belakang guru yang bukan PLB (Pendidikan Luar Biasa); 2) kurangnya fasilitas ruang belajar khusus; 3) kurangnya tenaga kependidikan, sehingga beberapa guru memiliki tugas tambahan. Kendala-kendala tersebut perlu diperbaiki agar tidak mengurangi kualitas sekolah. Hal tersebut dapat dilaksanakan dengan mengupayakan beberapa hal, yaitu a) merekrut tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan; b) melengkapi sarana dan prasana sekolah; c) melakukan pembinaan dan pelatihan kepada guru dan staf/karyawan sesuai dengan bidang dan kebutuhannya.

## SIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia cukup efektif dalam meningkatkan mutu SLB Muaro Jambi. Perencanaan SDM meliputi kegiatan meliputi analisis kebutuhan dan perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan; pengadaan

pelatihan peningkatan kapasitas guru dan staf/karyawan; dan analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi melalui evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala. Pelaksanaan SDM melibatkan komite, guru, dan staf/karyawan sesuai dengan kegiatan yang telah direncanakan. Kegiatan manajemen SDM di SLB diarahkan untuk meningkatkan mutu sekolah.

## REFERENSI

- Ridwan, Abdullah Sani, dkk. 2015. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Anatan, Lina dan Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Lexy j. Moleong. 2005. *Metodelogi peneltian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafrri dan Aida V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Rachmawati, Eka Nuraini. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Syafaruddin, dan Nurmawati. 2011. *Pengelolaan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

