

## Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar

Rudi Risdianto<sup>1\*</sup>, Fahrudin<sup>1</sup>, Mansur Hakim<sup>1</sup>, Asrin<sup>1</sup>, Dadi Setiadi<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Pascasarjana Universitas Mataram, Indonesia

\*Corresponding Author: [rudirisdianto.s2@gmail.com](mailto:rudirisdianto.s2@gmail.com)

### Article History

Received : March 17<sup>th</sup>, 2023

Revised : April 28<sup>th</sup>, 2023

Accepted : May 16<sup>th</sup>, 2023

**Abstract:** Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam dengan kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah pengumpulan data, pemadatan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta validitas data dengan menggunakan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar memiliki manajemen yang baik sehingga menjadikan SMA Negeri 2 Sumbawa Besar sebagai sekolah inspiratif tingkat SMA di Kabupaten Sumbawa dan menjadi Sekolah Penggerak pertama tingkat SMA di Kabupaten Sumbawa.

**Keywords:** Kepala Sekolah, Kepemimpinan, Manajemen Sumber Daya Manusia

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam pelaksanaan pendidikan, terutama pada kualitas personalia dalam pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses yang tidak dapat terlepas dari peran sumber daya manusia. Tujuan dalam pendidikan tentunya tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pendidik, meskipun alat-alat yang digunakan sekolah semakin canggih karena proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. 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, 2) Manajer, 3) Administrator, 4) Supervisor, 5) Pemimpin, 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.

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pendidikan, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan meskipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Begitu pun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Keteladanan pendidik dan tenaga kependidikan bagi murid dan lingkungannya merupakan kunci sukses dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu, di tengah fokus pemerintah untuk membangun kualitas sumber daya manusia, langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan juga harus terus dipacu. Berkenaan dengan itu, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) melalui Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK) pada tahun 2019 menggelar Pemilihan

Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berprestasi dan Berdedikasi di tahun 2019. Pemilihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berprestasi dan Berdedikasi menunjukkan bahwa pemerintah telah melakukan langkah konkret untuk menyukseskan visi Pemerintah yang kini fokus pada pembangunan manusia.

Sehubungan dengan tuntutan ke arah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional harus dimulai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada setiap satuan pendidikan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Muniroh & Muhyadi (2017) kualitas sumber daya manusia di lingkungan sekolah masih jauh dari harapan. Baik pendidik maupun tenaga kependidikan yang kemampuannya di bawah standar kualitas minimum, selain itu masih terdapat pendidik yang mismatch dalam bidang mata pelajaran. Seorang pakar manajemen Pendidikan dari Amerika Serikat, Sammons (2009) merekomendasikan dalam sebuah penelitian bahwa efektivitas dan kemajuan sekolah di Negara-negara modern itu karena dibangun mulai dari sisi kepemimpinan dan penataan kembali manajemennya.

Dengan demikian lembaga pendidikan yang unggul dapat tercapai apabila dalam lembaga tersebut didukung oleh manajemen yang baik. Kemampuan Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan adalah kompetensi yang harus dikembangkan khususnya dalam kaitannya dengan konteks Manajemen Berbasis Sekolah. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan. Cushway (1994) mendefinisikan MSDM sebagai “Part of the process that helps the

organization achieve its objectives”. Selain itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: “Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society”.

Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner (1995) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Lebih lanjut Stoner menambahkan bahwa dalam upaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Guest (1987) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektivitas kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat serta seberapa tinggi tingkat kualitas output yang dihasilkan organisasi.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pendidik sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan tenaga pendidik. Moekijat (2015) juga mengemukakan bahwa pengembangan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain, pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap.

Lebih lanjut, Kadarisman (2013) mendefinisikan pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan sebagai peningkatan kualitas manusia dalam makna fisik maupun mental. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Faustino (2013) bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi. Armstrong (1998) Pengembangan SDM berkaitan dengan pemberian kesempatan belajar, pembuatan program-program *training* dan melakukan evaluasi untuk program-program yang telah dilakukan untuk mengembangkan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi. Sejalan dengan pendapat Armstrong, Jusuf Irianto (2015) berpendapat bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Perencanaan program atau kebijakan pendidikan merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh para pengelola pendidikan. Perencanaan ini sangat esensial perannya dalam menentukan sasaran dan kegiatan yang tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan nyata. Agar

dapat dilakukan secara akurat, perencanaan tersebut perlu didasarkan pada data atau informasi kebutuhan yang akurat pula. Perencanaan yang hanya didasarkan pada perkiraan atau dugaan sangat berpeluang untuk menghasilkan suatu keputusan yang menyesatkan. Dalam konteks inilah, peran analisis kebutuhan sangat fundamental dalam proses perencanaan.

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan Masyhud (2015) adalah pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Usaha memenuhi kebutuhan itu dilakukan dengan cara mendapatkan tenaga kerja baru yang relevan, disamping harus dilakukan dengan mempertahankan dan memanfaatkan tenaga kerja yang sudah ada semaksimal mungkin. Untuk keperluan itu maka rangkaian kegiatan perencanaan SDM harus diikuti juga dengan kegiatan pengembangan tenaga kerja, agar dapat dipertahankan dan dimanfaatkan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan organisasi.

## METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu. Denzin & Lincoln (2019) mendeskripsikan pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga merupakan yang mana prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang diamati.

Bogdan dan Taylor (1975) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif juga dapat diartikan sebagai penelitian yang memiliki tujuan untuk memahami suatu dan di deskripsikan dengan bentuk kata-kata dan bahasa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan

menggunakan model analisis data interaktif Miles Huberman dan Saldana (2014) yang terdiri dari empat alur kegiatan yaitu pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta validitas data dengan menggunakan kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar memiliki manajemen yang baik. Berdasarkan temuan penelitian di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar diketahui bahwa setiap tahun ajaran dan tahun anggaran terdapat perencanaan menyeluruh terkait pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Program pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya melalui bimtek, pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar, serta diskusi rutin oleh kepala sekolah. Pendidik dan tenaga kependidikan juga diberikan kesempatan untuk melanjutkan sekolah. Pengembangan pendidik yang bermutu dan profesional merupakan upaya pengembangan sebuah lembaga menjadi lebih baik dan menjadikan guru menjadi lebih berkualitas yang mana nantinya sangat berperan dalam pengembangan sumber daya pendidikan. Dalam hal ini Kepala sekolah SMA Negeri 2 Sumbawa Besar beserta timnya melakukan pembinaan secara berkala terhadap para pendidik dengan untuk mengembangkan kompetensi pendidik sehingga menjadi pendidik yang profesional yang secara tidak langsung menjadikan sekolah ikut berkembang.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan pendidik/guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala sekolah, pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi

yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan akan terwujud.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Maka kepala sekolah harus dapat mencari, memosisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap pendidik dan tenaga kependidikan serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam memandu guru dan para administrator untuk bekerjasama dalam satu kelompok tim. Pada dasarnya, arahan tersebut sangat berkaitan dengan pentingnya kepemimpinan bagi pemberdayaan, diantaranya dengan melibatkan para pendidik dan tenaga kependidikan dalam aktivitas penyelesaian masalah, meminta pendapat mereka tentang berbagai hal dan tentang bagaimana cara mereka menjalankan tugas mereka, menyampaikan sebanyak mungkin informasi manajemen untuk membantu pengembangan dan peningkatan komitmen mereka, mengimplementasikan komunikasi yang sistematis dan *continue* di antara setiap orang yang terlibat dalam sekolah.

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan dalam lembaga pendidikan mengacu pada teori pengembangan orang dewasa, yaitu lebih mengarah pada peningkatan kualitas, penyempurnaan atau pemaksimalan fungsi, dan bukan penambahan jumlah berat secara fisik. Mengingat peranan strategis pendidik dalam setiap upaya peningkatan mutu relevansi dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kebutuhan. Untuk meningkatkan mutu suatu profesi, khususnya profesi keguruan, dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya, dengan melakukan penataran, lokakarya, pendidikan lanjutan, pendidikan dalam jabatan, studi banding dan berbagai kegiatan akademik lainnya. Pembinaan dan pengembangan profesi pendidik yang dapat dilakukan adalah menyempurnakan pengembangan sistem yang terus menerus. Maka program yang harus dilalui adalah pengembangan profesional berbagai tenaga kependidikan dan pendidik diperlukan program-program yang dapat membantu

mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka.

Beberapa program yang ada di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan kompetensi mereka diantaranya yaitu melalui beberapa program seperti program guru penggerak, program sister school pemberian pelatihan-pelatihan seperti IHT (*In House Training*), workshop serta bimtek bagi tenaga kependidikan. Program Pendidikan Guru Penggerak adalah program pendidikan kepemimpinan bagi guru untuk menjadi pemimpin pembelajaran. Program ini meliputi pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama 6 bulan bagi calon Guru Penggerak. Di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar beberapa pendidik terpilih menjadi guru penggerak setelah melewati beberapa tahap penyeleksian. Terpilihnya beberapa pendidik sebagai guru penggerak di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar tidak lepas dari dukungan pihak sekolah terutama kepala sekolah.

Selain program guru penggerak, pada tahun 2022 SMA Negeri 2 Sumbawa Besar dan SMA Negeri 2 Selong Kabupaten Lombok Timur menandatangani MoU sebagai Sister School. Dengan program Sister School tersebut diharapkan kedua instansi pendidikan akan dapat saling berbagi pengalaman dan praktik, baik yang diterapkan di masing-masing sekolah serta mempererat hubungan diantara keduanya yang akhirnya akan meningkatkan pelayanan pendidikan. Pengembangan sumber daya pendidik di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar juga dilakukan dengan melalui pemberian pelatihan *In House Training* (IHT). IHT merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan pekerjaan dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada dan menggunakan peralatan dan materi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan.

Melalui pelatihan IHT (*In House Training*) yang di laksanakan setiap tahun ajaran baru yang temanya di sesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik. Tujuannya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang di daya gunakan instansi terkait sehingga lebih mendukung upaya pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Sasaran pelatihan internal menciptakan interaksi antara peserta di lingkungan instansi yang terkait serta

mempererat rasa kekeluargaan atau kebersamaan, meningkatkan motivasi, baik bagi peserta maupun narasumber untuk membiasakan budaya pembelajaran yang berkesinambungan, mengeksplorasi permasalahan yang dihadapi di lapangan yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja sehingga dapat diformulasikan solusi pemecahannya secara bersama-sama. Disamping itu, kepemimpinan kepala sekolah juga memiliki pengaruh besar terhadap kinerja operator sekolah. Melalui Dapodik, data dapat dimanfaatkan oleh para pemangku kebijakan dalam bidang pendidikan sebagai bahan dalam penyusunan kebijakan pendidikan, perencanaan program dan evaluasi dalam bidang pendidikan. Data dalam aplikasi Dapodik diharapkan dapat dipertimbangkan untuk perencanaan pendidikan dan kualitas kontrol. Selain itu dapat digunakan sebagai rujukan dalam mendukung seluruh program di lingkup Pemerintah Daerah bahkan sampai Pemerintah Pusat. Jika penginputan data dalam aplikasi Dapodik dilakukan dengan benar, tepat dan akurat maka pemetaan mutu sekolah akan sesuai dengan keadaan sebenarnya. Namun, jika sebaliknya maka akan sangat berpengaruh pada peningkatan mutu sekolah dan perencanaan program pendidikan secara keseluruhan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka peran pengelola data di tingkat satuan pendidikan menjadi sangat penting. Mereka menjadi ujung tombak pendataan yang tugasnya tidaklah ringan, sehingga kualitas pengelola data yang bertugas pada akhirnya juga akan mempengaruhi kualitas Dapodik di satuan pendidikannya. Maka untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan dalam hal ini operator sekolah di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar memberikan kesempatan kepada operator sekolah untuk mengikuti bimbingan teknis baik yang diadakan oleh sekolah sendiri maupun dari Dinas.

Pendidik dan Tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar perlu pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, untuk membuat mereka menjadi pendidik dan tenaga kependidikan profesional yang dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensinya, baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan pendidikan lanjutan. Selain itu, Kompetensi profesional tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar di kembangkan melalui koordinasi yang baik sesama teman atau di kenal dengan supervisi kolegial yaitu selalu saling memotivasi. Supervisi

kolegial belajarnya dengan rekan sejawat karena di samping bisa mengembangkan pendidikan juga bisa mengembangkan diri sendiri bersama teman sejawatnya saling memotivasi satu sama lain saling mengingatkan sesama teman, gambaran umum pengembangannya yaitu saling kerja sama antar sesama dan saling mengingatkan satu sama lain. Bisa dilihat dari terpilihnya beberapa pendidik sebagai guru penggerak yang menjadi batu loncatan bagi pendidik untuk terus meng- up grade diri dan semakin termotivasi untuk meningkatkan kompetensi pendidik yang lain. Pendidik merasa terbantu karena diberikan coaching oleh rekan sejawat yang terpilih sebagai guru penggerak.

Peran kepala sekolah SMA Negeri 2 Sumbawa Besar sangat berpengaruh terhadap tenaga kependidikan khususnya pendidik. Seperti yang diketahui, dukungan yang diberikan kepala sekolah untuk mengembangkan kompetensi yang secara tidak langsung juga mempengaruhi jenjang karier para pendidik. Salah satunya adalah terpilihnya beberapa pendidik sebagai guru penggerak. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong pendidik untuk ikut berpartisipasi dalam setiap program pemerintah. Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur- unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan masa yang akan datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan, pelatihan, dan memaksimalkan ketrampilan mereka dalam belajar dan mengajar. Kegiatan pelatihan dalam mengembangkan sumber daya manusia perlu dilandasi prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yang meliputi: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk pentrasferan pengetahuan. Kualitas program

pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil pendidik yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta di rancang dengan telitipun dapat tidak berhasil.

Manajemen diperlukan agar pengelolaan pendidikan di sekolah terarah melalui pengembangan visi, misi, dan tujuan yang jelas. Banyak sekolah yang memiliki pendidik yang berkualitas, sarana dan prasarana yang memadai, siswa yang kualitasnya di atas rata-rata tetapi gagal dalam mewujudkan dirinya sebagai sekolah yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena tidak adanya visi, misi, dan tujuan yang jelas, disamping sulitnya sekolah mewujudkan koordinasi tim kerja dalam mewujudkan sekolah berkualitas tersebut. Oleh karena itu, pihak sekolah hendaknya mengelola sekolah melalui pendekatan manajemen. Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar terbilang baik, dibuktikan dengan beberapa pendidik di sekolah tersebut terpilih menjadi guru penggerak. Selain itu pada tahun 2022, SMA Negeri 2 Sumbawa Besar menjadi sekolah pertama sebagai sekolah penggerak di Kabupaten Sumbawa terakreditasi A (Unggul) dengan nilai 93. Pada tahun 2023, SMA Negeri 2 Sumbawa Besar menerima Penghargaan Sumbawa Award 2023 dari Universitas Teknologi Sumbawa sebagai Sekolah Inspiratif Tingkat SMA.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa memiliki manajemen yang baik. SMA Negeri 2 Sumbawa Besar menjadi sekolah pertama yang menjadi Sekolah Penggerak di Kabupaten Sumbawa pada tingkat SMA. Sekolah dengan akreditasi A (Unggul) tahun 2023 mendapatkan penghargaan dari Universitas Teknologi Sumbawa sebagai sekolah tingkat SMA inspiratif di Kabupaten Sumbawa

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada program studi Magister Administrasi Pendidikan dan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen

pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

## REFERENSI

- Armstrong M. (1998). *Performance Management*. London. Kogan Page Limited.
- Bogdan & Taylor. (1975). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya
- Cushway, B. (1994). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Denzin & Lincoln. (2009). *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faustino C, G. (2013). *MSDM*. Yogyakarta: Andi Yogya.
- Guest David E. (1987), Human Resource Management and Industrial Relation. *Journal Of Management Studies*. 24: 5, September.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jusuf Irianto. (2015). *Tema- Tema Pokok Manajemen SDM*. Jakarta: PT SIC Group
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo
- Miles, M.B, Huberman, A.M, & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3. USA*: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moekijat, (2015). *Latihan dan Pengembangan SDM, Edisi ke- 4*. Bandung: PT Mandar Maju.
- Muniroh & Muhyadi. (2017). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 5, No. 2, September. (161-173)
- Sammons, et al. (2009). Effective Schools. (*Online*). Department of Education and Early Childhood Development. Diakses pada: [www.education.vic.gov.au](http://www.education.vic.gov.au).
- Schuler S, et.al. (1992). *Human Resource Management in Australia, Anatarmonsw*. Harper Educational Publisher.
- Stoner James, et.al. (1995). *Manajemen. Edisi Indonesia*. Penerbit PT. Prenhallindo. Jakarta.