

## PENGELOLAAN SDM DI SEKOLAH MENENGAH ATAS SEBAGAI IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN

**Penulis** : Abu Yazid; Taufik Yudi Mulyanto  
**Institusi** : Universitas Muhammadiyah Jakarta  
**Email Korespondensi** : abuyazid190873@gmail.com  
**DOI** : 10.53947/perspekt.v2i1.257

### Abstrak

Pendidikan menjadi sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari perjalanan hidup manusia. Ia merupakan salah satu kebutuhan yang menjadi sarana pertumbuhan untuk membentuk kedisiplinan. Fungsinya adalah mengembangkan dan membentuk kepribadian, kemampuan, watak, dan peradaban bangsa yang memiliki martabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Berdasarkan konsep dan fungsi tersebut, pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk watak dan karakter manusia. Dalam mewujudkan sebuah penyelenggaraan pendidikan diperlukan adanya manajemen pendidikan, yaitu serangkaian kerja sama personalia pendidikan dan seluruh sumber daya sekolah untuk mewujudkan cita-cita yang telah disusun bersama. Membahas tentang personalia pendidikan, tentu tidak terlepas dari manajemen SDM yang meliputi aspek-aspek strategis seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengawasan. Manajemen SDM yang merupakan ilmu terapan dari manajemen Pendidikan memiliki dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan fungsi operasional terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

### Kata Kunci:

Manajemen Pendidikan  
 Manajemen SDM  
 Implementasi  
 Manajemen SDM

### Abstract

*Education is something that cannot be separated from the journey of human life. Is one of the needs that become a means of growth to form discipline. Its function is to develop and shape dignified national personality, ability, character and civilization in order to educate the nation's life. Based on these concepts and functions, education has a very important role in shaping human character and character. In realizing an educational organization, it is necessary to have educational management, namely a series of collaborations between educational staff and all school resources to realize the ideals that have been prepared together. Discussing educational staff is of course inseparable from HR management which includes strategic aspects such as planning, organizing, directing, implementing, and supervising. Human resource management, which is an applied science of education management, has two functions, namely the management function and the operational function. The management function consists of planning, organizing, directing and controlling, while the operational function consists of procurement, development, compensation, integration, maintenance, discipline and termination.*

### Keywords:

Education Management  
 HR Management  
 Implementation of HR  
 Management

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan menurut Suradika (2019: 17) adalah usaha sadar yang dilakukan orang atau

sekelompok orang untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan untuk kebutuhannya di masa yang akan datang.

Menurut Waskita (2021) Pendidikan menjadi hal yang tidak terpisahkan dari perjalanan hidup manusia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang menjadi sarana pertumbuhan untuk membentuk kedisiplinan. Pendidikan memiliki fungsi mengembangkan dan membentuk kepribadian, kemampuan, watak, dan peradaban bangsa yang memiliki martabat dan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. (Suwartini, 2018). Berdasarkan konsep dan fungsi pendidikan tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk watak dan karakter manusia. Dalam membentuk karakter inilah dibutuhkan sebuah pengelolaan yang komprehensif sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam pandangan Islam, secara terminologi pendidikan didefinisikan sebagai bimbingan yang dilakukan secara sadar baik secara jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama (insan kamil). Pendidikan juga mengembangkan, mendorong, serta mengajak peserta didik hidup dinamis yang didasarkan pada nilai-nilai tinggi dan kehidupan yang mulia dengan harapan membentuk pribadi peserta didik yang sempurna baik akal, perasaan, dan perbuatan. Selain itu, pendidikan dalam perspektif Islam juga diberikan kepada seseorang agar dapat berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam sehingga membentuk kepribadian muslim (Mukti, 2019).

Dalam mewujudkan sebuah penyelenggaraan pendidikan, perlu adanya manajemen pendidikan yang merupakan serangkaian kerja sama personalia

pendidikan dan seluruh sumber daya sekolah untuk mewujudkan cita-cita yang telah disusun bersama. Membahas tentang personalia pendidikan, tentu tidak terlepas dari manajemen SDM yang meliputi aspek-aspek strategis seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengawasan (Elfrianto, 2016). Aspek-aspek tersebut saling berhubungan di dalam sebuah organisasi yang dijalankan oleh manusia sebagai elemen utama. Penempatan tenaga yang tidak tepat di sebuah organisasi dapat memberikan dampak yang kurang baik karena masalah tidak ditangani oleh ahlinya. Masalah yang sering muncul dalam sebuah lembaga adalah karena adanya peran yang dimainkan oleh manajemen (Sallis, 2012). Alasan inilah yang menjadi dasar adanya kebutuhan manajemen SDM yang efektif dalam sebuah lembaga terlebih dalam pengelolaan lembaga pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang menjadi kunci untuk membentuk karakter, keahlian, dan kompetensi peserta didik sebelum memasuki jenjang perguruan tinggi dan pada akhirnya terjun ke masyarakat untuk mengimplementasikan keilmuan yang telah diperolehnya.

Implementasi manajemen SDM menjadi ujung tombak di suatu Lembaga Pendidikan dalam konteks pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan (Utamy, 2020). Manajemen SDM perlu dilibatkan secara aktif dalam perencanaan, pengelolaan, pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi, dan pengembangan SDM. Menciptakan sistem kerja yang proaktif, serta menjadikannya lebih fleksibel, dan melaksanakan kebijakan strategis perlu

dilakukan dalam sebuah manajemen SDM (Rachmawati, 2004).

Implementasi manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan cara: (1) menyusun perencanaan berdasarkan visi, (2) merekrut pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, (3) menetapkan seleksi dan penempatan berdasarkan kualifikasi akademik dan kompetensinya, (4) melaksanakan pelatihan, berbagi pengetahuan, studi banding, presentasi internal, evaluasi dan koordinasi; (5) penilaian, administrasi, dan supervisi. (6) kompensasi, (7) jaminan kesehatan, serta (8) komunikasi (Mubarak, 2021). Pertanyaannya, bagaimanakah implementasi manajemen pendidikan dalam Pengelolaan SDM di Sekolah Menengah Atas?

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kepustakaan (*library research*) yang memanfaatkan sumber bacaan seperti jurnal ilmiah dan buku yang relevan dengan pembahasan yang diangkat untuk memperoleh data penelitian. Penelitian ini disusun berdasarkan literatur yang didapat tentang pengelolaan manajemen SDM di sekolah menengah atas sebagai implementasi manajemen pendidikan. Pembahasan diambil berdasarkan bagaimana topik yang diangkat dapat diimplementasikan dalam pengelolaan SDM di sebuah lembaga pendidikan, terutama di SMA yang peserta didiknya disiapkan untuk memasuki jenjang sekolah yang lebih tinggi dan memaksimalkan potensi yang dimiliki peserta didik sehingga nantinya dapat berkontribusi di masyarakat. Penulis memperoleh data dengan menelusuri

berbagai jurnal dan buku yang relevan dengan artikel ini.

## 3. PEMBAHASAN

### MANAJEMEN PENDIDIKAN

Manajemen merupakan proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan orang lain dalam mengelola sumber daya yang terdapat di dalamnya, termasuk di sebuah lembaga pendidikan. Dengan kata lain, manajemen pendidikan adalah sebuah kegiatan pengembangan pendidikan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui pelaksanaan fungsi manajemen. Ruang lingkup manajemen pendidikan meliputi manajemen kurikulum, manajemen peserta didik, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan, serta manajemen humas dan layanan khusus.

Pengelolaan manajemen pendidikan dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berperan sebagai manajer di satuan pendidikan yang melaksanakan mulai dari perencanaan hingga pengawasan untuk menilai kegiatan pendidikan yang dilakukan dengan berfokus kepada tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Manajemen pendidikan ini harus mampu mendukung tujuan pendidikan nasional yang dapat mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berkualitas, bermartabat, unggul, dan mampu bersaing dengan dunia internasional.

Melihat hal tersebut, kepala sekolah selaku manajer di suatu lembaga pendidikan membutuhkan sebuah sistem yang dapat mendukung pelaksanaan sebuah manajemen di satuan pendidikan. Kepala sekolah membutuhkan orang lain yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepala satuan pendidikan membutuhkan orang yang dapat menciptakan iklim kolektif kolegial yaitu sistem kepemimpinan yang melibatkan pihak yang berkepentingan dalam mengeluarkan sebuah kebijakan atau keputusan melalui mekanisme musyawarah mufakat dengan mengedepankan semangat kebersamaan. Seorang kepala sekolah sebagai manajer dapat mendelegasikan seseorang sesuai dengan tupoksinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2020) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Merujuk kepada pengertian tersebut sumber daya manusia ini adalah sebuah potensi yang dapat dikembangkan dengan melalui sebuah proses perencanaan dan pelaksanaan. Dalam mengembangkan dan mengelola sumber daya manusia inilah perlu adanya seorang manajer yang memiliki peran penting untuk mengatur proses tersebut sehingga tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal.

Sumber daya manusia adalah faktor penting yang terdapat di suatu lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tersebut dikatakan berhasil jika mampu menghadapi tantangan yang berasal dari internal dan

eksternal saat mencapai tujuan pendidikan. Keberhasilan ini sangat ditentukan oleh kompetensi kepala satuan pendidikan selaku manajer dalam mengelola sumber daya manusia di satuan pendidikannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian ilmu manajemen dalam mengelola orang lain di sebuah lembaga. Manajemen SDM ini dilakukan oleh seorang kepala sekolah selaku manajer kepada pendidik dan tenaga kependidikan guna mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut.

Terry dalam Restanti (2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah praktik kebijakan yang meliputi proses penyaringan, perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pengambilan.

Manusia merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manusia adalah sebaik-baik ciptaan (*ahsani taqwim*) sebagaimana yang tertulis dalam Al Quran surat At-Tin:

Manajemen sumber daya manusia dinilai sangat penting yang harus disadari manajer dan lembaga pendidikan karena manusia bukanlah satu-satunya alat yang dapat menentukan keberhasilan, tetapi butuh sumber daya lain sebagai penunjang keberhasilan sebuah lembaga pendidikan.

Dengan melihat penjelasan tersebut, maka dalam sebuah lembaga pendidikan diperlukan adanya sebuah manajerial yang dapat menjamin tercapainya tujuan dengan mengelola sumber daya manusia sebagai faktor utama yang harus dikelola bersama sumber daya lainnya untuk meningkatkan produktivitas.

## IMPLEMENTASI MANAJEMEN SDM DI SATUAN PENDIDIKAN MENENGAH ATAS

Manajemen SDM merupakan ilmu terapan dari manajemen Pendidikan. Manajemen SDM memiliki dua fungsi, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional. Fungsi manajemen terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan fungsi operasional terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2003).

### • FUNGSI MANAJEMEN

Dalam menghadapi permasalahan yang berasal dari internal maupun eksternal, sebuah lembaga pendidikan membutuhkan persiapan dan perencanaan yang akan menjadi langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan satuan pendidikan.

Menurut Fatoni (2015) kegiatan perencanaan berarti memilih kegiatan apa saja yang akan dilakukan, apa yang harus dilakukan, kapan, mengapa perlu dilakukan, bagaimana, dan oleh siapa (5W + 1H). Hal ini akan menjadi dasar perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di suatu lembaga pendidikan, terlebih di jenjang sekolah menengah atas yang memiliki tujuan menyiapkan peserta didik untuk masuk ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi guna peningkatan kompetensi individu.

Untuk memenuhi tujuan tersebut ada prinsip-prinsip yang harus dilakukan pada tahap perencanaan antara lain, perencanaan harus bersifat komprehensif, bersifat integral atau menyeluruh, perencanaan juga harus memperhatikan aspek-aspek kualitatif,

perencanaan merupakan sesuatu yang bersifat jangka panjang dan kontinu, didasarkan pada efisiensi dengan mempertimbangkan semua sumber daya yang dimiliki dan dibantu oleh organisasi administrasi yang efisien dengan bersumber pada data yang dapat diandalkan.

Setelah terlaksananya proses perencanaan, langkah berikutnya yang dilakukan dalam implementasi manajemen pendidikan di satuan pendidikan adalah pengorganisasian.

Organisasi menerapkan sistem kerja secara berkelompok demi mencapai tujuan bersama. Langkah yang perlu dilakukan adalah menentukan bidang atau lingkup kegiatan apa saja yang akan dilaksanakan oleh kelompok kerja tertentu. Dengan demikian, sebuah sistem kerja dapat ditentukan dengan membagi beban kerja dan penugasan berdasarkan bidang-bidang tertentu dan dibantu dengan sub-sub bidang di dalamnya. Pembagian bidang dan sub bidang ini disusun secara bertingkat dalam sebuah struktur yang disebut struktur organisasi. Pembagian bidang dan sub bidang ini juga didasarkan kepada pembagian kerja yang sejenis di dalam struktur organisasi tersebut. Pelaksanaan tahap organisasi ini tampak pada kesatuan, kekompakan, kesetiakawanan, dan terciptanya sebuah mekanisme yang sehat sehingga berbagai kegiatan yang telah direncanakan dapat berlangsung dengan lancar dan mencapai tujuan yang ditetapkan.

Setelah menetapkan perangkat kerja dalam organisasi tahapan selanjutnya juga yang perlu dilakukan adalah pengarahan yang dilakukan oleh ketua atau manajer.

Pengarahan perlu dilakukan oleh seorang manajer untuk memberikan motivasi, penggerak, serta kesadaran terhadap target dan pekerjaan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga muncul kemauan untuk dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan tersebut.

Setelah pengarahan diberikan dan setiap individu melaksanakan tugasnya masing-masing, seorang manajer dalam hal ini kepala satuan pendidikan perlu melakukan sebuah kontrol atau pengendalian sebagai bentuk evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengendalian dalam sebuah manajemen dilakukan guna memastikan segala aktivitas yang akan dilaksanakan sudah sesuai dengan perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Pengendalian ini perlu dilakukan oleh kepala satuan pendidikan untuk memastikan visi misi sekolah dapat terlaksana dengan baik sehingga menghasilkan *output* atau lulusan yang berkualitas dan siap melanjutkan ke perguruan tinggi guna mengasah kompetensi individu.

Selama proses pengendalian ini, kepala satuan pendidikan melakukan evaluasi untuk melihat kemajuan pendidikan yang dilaksanakan dan untuk memperoleh informasi berupa umpan balik dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Evaluasi menjadi hal yang perlu dilakukan kepala satuan pendidikan untuk mengetahui apakah tujuan satuan pendidikan tercapai atau tidak, serta mengetahui mengapa tidak tercapai apabila ada tujuan yang tidak terealisasi dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

## • FUNGSI OPERASIONAL

Implementasi manajemen SDM oleh kepala satuan pendidikan lainnya adalah melaksanakan fungsi operasional. Fungsi ini dijalankan oleh kepala satuan pendidikan dalam mengelola satuan pendidikan. Fungsi operasional dilaksanakan untuk memastikan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk mewujudkan visi dan misi satuan pendidikan seorang kepala satuan pendidikan perlu menyiapkan sumber daya manusia dan segala penunjang yang dibutuhkannya. Tentu saja hal ini berdasarkan analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Kompetensi yang dimiliki pendidik dan tenaga kependidikan akan menunjang keberlangsungan program atau rencana yang telah ditetapkan oleh satuan pendidikan. Dalam hal ini, kepala satuan pendidikan memiliki kewenangan dan keharusan untuk melakukan pengadaan sesuai dengan analisis kebutuhan tersebut.

Setelah melaksanakan pengadaan terhadap seluruh sumber daya yang dibutuhkan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya penunjang lainnya, seorang kepala satuan pendidikan selaku manajer perlu melakukan bimbingan.

Menurut Nawawi dalam Fatoni (2015: 110) bimbingan dapat diartikan memberi dan menjelaskan perintah, memberikan petunjuk pelaksanaan kegiatan, memberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas di dalam organisasi, memberikan kesempatan untuk menyumbangkan tenaga dan pikiran yang dapat memajukan organisasi

berdasarkan kreativitas masing-masing, dan memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugasnya secara efisien.

Merujuk kepada hal tersebut, seorang kepala satuan pendidikan harus memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikan untuk melakukan pengembangan diri guna mengoptimalisasikan kompetensi yang dimilikinya. Tentunya dengan tidak melalaikan tugas dan tanggung jawab utamanya di sebuah satuan pendidikan tempatnya berada. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kualitas satuan pendidikan tersebut.

Dengan kompetensi yang beragam dalam suatu satuan pendidikan, maka kepala satuan pendidikan perlu melakukan suatu pengintegrasian yang tujuannya untuk menggabungkan berbagai kompetensi yang dimiliki demi tercapainya target pekerjaan yang telah ditetapkan. Kepala satuan pendidikan perlu mengadakan *employee relations* yaitu memadukan antara manusia, pembiayaan, dan material lainnya yang dimiliki oleh satuan pendidikan. Berkomunikasi dan bekerja sama dengan berbagai pihak yang terkait baik di dalam satuan pendidikan, maupun di luar satuan pendidikan sangat membantu kemajuan satuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan yang tertulis dalam Alquran surat Al-Maidah ayat 2, sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا أَمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامَ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدَّقْتُم مِّنَ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu melanggar syiar-syiar kesucian Allah, dan jangan (melanggar kehormatan) bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) *hadyu* (hewan-hewan kurban) dan qala'id (hewan-hewan kurban yang diberi tanda), dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitul Haram; mereka mencari karunia dan keridhaan Tuhannya. Tetapi apabila kamu telah menyelesaikan ihram, maka bolehlah kamu berburu. Jangan sampai kebencian(mu) kepada suatu kaum karena mereka menghalang-halangi(mu) dari Masjidil Haram, mendorongmu berbuat melampaui batas (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh, Allah sangat berat siksaan-Nya” (Al-Maidah:2).

Selain melakukan fungsi-fungsi tersebut, fungsi manajemen SDM juga dilaksanakan dalam rangka pemeliharaan, terutama dalam satuan pendidikan perlu adanya pemeliharaan sarana dan prasarana. Kegiatan pemeliharaan ini dilaksanakan secara rutin dan berkala yang mencakup pemeliharaan gedung-gedung kelas serta semua yang terdapat di dalamnya, sarana pembelajaran (proyektor, LCD, komputer, printer, dan lain-lain). Pemeliharaan ini dilaksanakan demi menunjang segala bentuk dan kegiatan pembelajaran yang dilakukan di satuan pendidikan. Hal ini sangat memengaruhi tercapainya visi dan misi, target dan tujuan satuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pemeliharaan dilakukan secara berkala

sebagai upaya untuk mengefektifitaskan penggunaan anggaran agar sarana dan prasarana dapat digunakan dalam jangka panjang dan meminimalisasi pembelian baru dalam jangka waktu dekat (Harimurti, 2019).

Hal yang tidak kalah penting juga untuk dijalankan oleh seorang kepala satuan pendidikan selaku manajer di satuan pendidikan adalah pelaksanaan manajemen SDM dalam meningkatkan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Manajemen SDM dalam meningkatkan kedisiplinan ini berdampak pada cepat atau lambatnya pencapaian target yang telah ditetapkan.

Penerapan kedisiplinan dalam rangka implementasi manajemen SDM jika dilaksanakan secara maksimal dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi guru agar berprestasi sehingga secara otomatis satuan pendidikan akan berkembang. Penerapan kedisiplinan juga menjadi kontrol bagi kepala satuan pendidikan dalam mengoptimalkan manajemen di sekolah. Kedisiplinan dalam satuan pendidikan dapat diterapkan dari segi disiplin pada diri sendiri, disiplin waktu, disiplin aturan, dan disiplin dalam bekerja sama (Mukhtar, 2017).

Kaitan antara manajemen SDM dan kedisiplinan sangat kuat karena implementasi manajemen SDM dalam satuan pendidikan akan berdampak besar pada kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan.

Dalam mengimplementasikan fungsi manajemen SDM di sektor kedisiplinan, kepala satuan pendidikan dapat menerapkan *reward and punishment*. *Reward and*

*punishment* ini tentu saja didasarkan kepada evaluasi yang telah dilakukan oleh kepala satuan pendidikan terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikannya.

Saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pendidik dan tenaga kependidikan perlu ditunjang dengan kompensasi atau insentif yang layak sesuai dengan beban pekerjaannya. Pemberian insentif ini menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal yang dimaksud pemberian insentif di sini adalah pendapatan ekstra di luar gaji dan atau upah yang telah ditentukan (Hasyim, 2020). Insentif ini diberikan sebagai kompensasi dengan mempertimbangkan kinerja dari pendidik dan tenaga kependidikan di satuan pendidikan.

Kompensasi diberikan sebagai balas jasa yang sesuai kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang kinerjanya sudah melampaui standar yang telah ditentukan. Insentif merupakan faktor pendorong agar pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja lebih baik untuk selalu meningkatkan kompetensinya.

Jika dalam proses evaluasi yang dilakukan oleh kepala satuan pendidikan ditemukan ketidaksesuaian, kepala satuan pendidikan selaku manajer memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi hingga pemberhentian sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Apabila pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ASN, sanksi yang diberikan sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang meliputi penyusunan dan penetapan

kebutuhan, pengadaan, jabatan, pangkat, pengembangan karier, dan pemberhentian (Harahap, 2018). Mengacu pada aturan tersebut, sanksi yang diberikan untuk ASN diberikan kepada instansi yang berwenang apakah pemerintah daerah atau pemerintah pusat tempat ASN tersebut bernaung mulai dari hukuman ringan, sedang, sampai hukuman berat. Tetapi, apabila sanksi harus diberikan kepada tenaga non-ASN maka tindakan ini harus didasarkan kepada mekanisme yang jelas dan aturan yang mendasarinya.

#### 4. PENUTUP

Pendidikan menjadi hal yang tidak terpisah dari perjalanan hidup manusia. Pendidikan memiliki fungsi mengembangkan dan membentuk kepribadian, kemampuan, watak, dan peradaban bangsa yang memiliki martabat dan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain pendidikan membentuk watak dan karakter manusia. Dalam membentuk karakter inilah perlu adanya sebuah pengelolaan yang menyeluruh sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam menyelenggarakan sebuah pendidikan perlu adanya sebuah manajemen pendidikan yang merupakan serangkaian kerja sama sumber daya manusia dengan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh satuan pendidikan. Mengingat hal tersebut dalam satuan pendidikan perlu adanya manajerial yang dilakukan oleh seorang kepala satuan pendidikan melalui kegiatan manajemen SDM sebagai cabang ilmu manajemen pendidikan. Implementasi manajemen pendidikan dalam bidang SDM

Selain pemberhentian kepada pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen SDM dalam konteks pemberhentian juga dapat diimplementasikan pada pemberhentian program kerja yang dilaksanakan apabila dilihat ada hal-hal yang berdampak negatif kepada satuan pendidikan baik secara langsung, maupun secara tidak langsung dan kepala satuan pendidikan selaku manajer dapat mengambil kewenangan untuk menghentikan program kerja tersebut.

ini memiliki dua fungsi yaitu fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sedangkan fungsi yang kedua adalah fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kedua fungsi ini harus dilaksanakan secara terprogram, terstruktur, dan berkesinambungan agar satuan pendidikan dapat mencapai visi misi serta target-target yang telah direncanakan. Dalam satuan pendidikan tingkat menengah atas fungsi manajemen SDM ini sangat berperan penting untuk menghasilkan kompetensi lulusan yang siap melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi dan menjadi seorang ahli yang profesional di bidangnya serta memiliki kompetensi keahlian yang dapat diimplementasikan di kehidupan sehari-hari dan bermanfaat bagi bangsa dan negara. Hal ini sesuai dengan cita-cita bangsa yaitu menjadikan bangsa ini berkualitas, bermartabat, unggul, dan mampu bersaing dengan dunia internasional.

Oleh karena itu, perlulah seorang kepala satuan pendidikan selaku manajer di satuan pendidikan mengimplementasikan manajemen pendidikan untuk menyiapkan generasi yang unggul tersebut melalui pengelolaan dalam bidang sumber daya manusia.

## 5. REFERENSI

- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2). <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>
- Fajar Dwi Mukti, & Ayu Sholina. (2019). Ontologi Pendidikan Islam. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 58-69. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v1i2.58>
- Fathoni, Ahmad. (2015). Konsep Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Al-qur'an. *Al-Idarah*, vol. 5, no. 2, 2015, doi:10.24042/alidarah.v5i2.785
- Fauzan Wakila, Y. (2021). Konsep Dan Fungsi manajemen pendidikan. *Equivalent : Jurnal Ilmiah Sosial Teknologi*, 3(1), 49-62. <https://doi.org/10.46799/jequi.v3i1.33>
- Harahap, N. A. (2018). Revitalisasi Manajemen Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Bagi Pegawai Negeri Sipil Yang Terlibat Tindak Pidana Korupsi. *Jurnal Panorama Hukum*, 3(2), 155-170. <https://doi.org/10.21067/jph.v3i2.2737>
- Harimurti, E. R. (2019). Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Kelas II Jakarta. *Jurnal Inovasi Pendidikan MH Thamrin*, 3(2), 23-29. <https://doi.org/10.37012/jipmht.v3i2.94>
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Hasyim, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 131-146. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Mukhtar, A. W. (2019). Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p123-140>
- Na'im, Zaidan, dkk. (2021). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rachmawati, E. N. (2004). Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta: Ekonisia.
- Restanti, Anisa Sri. (2019). Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Perpustakaan: Studi Pemikiran Lasa Hs. *UNILIB: Jurnal Perpustakaan*, 6, no. 1
- Sallis, E. (2012). *Total Quality Manajement in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Sherly, Sherly, et al. (2020). *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Teori dan Praktis)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Suradika, A. (2019). *Pendidikan Keluarga dan Keluarga Berpendidikan: Perspektif Islam*. Jakarta: Direktorat Advokasi dan KIE BKKBN.
- Suwartini, Sri. (2018). Pendidikan karakter dan pembangunan sumber daya manusia keberlanjutan. *Trihayu*:

Jurnal Pendidikan Ke-SD-An, 4(1),  
220–234.

Syamsurizal, Syamsurizal. (2016). Peranan  
Manajemen Sumberdaya Manusia  
dalam Organisasi. *Jurnal Warta  
Dharmawangsa*, no. 49

Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020).  
Implementasi Manajemen Sumber  
Daya Manusia. *Journal of Education  
Research*, 1(3), 225–236.  
<https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen  
Sumber Daya Manusia. *Jurnal  
Tarbiyatuna*, 3(1), 26. Retrieved from  
[https://core.ac.uk/download/pdf/2313  
15803.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf)