

BUKU REFERENSI



TRANSFORMASI SUKSES

MANAJEMEN SDM TERPADU

MENUJU KEUNGGULAN SEKOLAH

Dr. Hj. Betti Nuraini, MM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

PENERBIT ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI

Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah

Dr. Hj. Betti Nuraini, MM

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

PENERBIT ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI

ISBN : 978-623-09-5209-8

BUKU REFERENSI

HALAMAN HAK CIPTA

JUDUL: TRANSFORMASI SUKSES : MANAJEMEN SDM TERPADU MENUJU KEUNGGULAN SEKOLAH
PENERBIT: PT. ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI
PENGARANG: DR. HJ. BETTI NURAINI, MM. ; EDITOR, ASTRID PRANADANI, CBPA., ANDY ISMAIL, S.KOM., M.M., MTA., WPPE.
TAHUN: 2023
SERI: -
ISBN: 978-623-09-5209-8
LINK: [HTTPS://PUBLISHER.ASADEL.CO.ID/BOOKS/INDEX.PHP/AP/CATALOG/BOOK/2](https://publisher.asadel.co.id/books/index.php/ap/catalog/book/2)
WEBSITE: PUBLISHER.ASADEL.CO.ID
EMAIL: [INFO@ASADEL.CO.ID](mailto:info@asadel.co.id)

BUKU REFERENSI

Transformasi Sukses:

Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah

Penulis : Dr. Hj. Betti Nuraini, MM

Editor :

1. Astrid Pranadani, CBPA®

2. Andy Ismail, S.Kom., M.M., MTA., WPPE.

Desain Sampul : Tim Penerbit.

Tata Letak : Tim Penerbit.

ISBN : 978-623-09-5209-8

Diterbitkan Oleh : PT. ASADEL LIAMSINDO TEKNOLOGI,
Agustus 2023

Redaksi : Jl. Damai, 10. Kotawaringin Timur,
Kalimantan Tengah, 74322.

Surel : info+press@asadel.co.id

Cetakan Pertama : 2023

© All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat, karunia, dan petunjuk-Nya yang selalu mengiringi langkah-langkah perjalanan hidup saya. Segala puji hanya bagi-Nya, yang telah memberi saya kesempatan untuk menjalani perjalanan ini dan menyelesaikan buku ini dengan judul "Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah".

Saya ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT, yang telah memberikan ilham dan bimbingan kepada saya dalam menulis buku ini. Tidak ada yang lebih berharga daripada rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa mengalir dalam setiap hal yang saya lakukan.

Tentunya, tidak lupa kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi selama proses penulisan buku ini. Terima kasih kepada keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan moral dan doa yang tulus untuk kesuksesan buku ini.

Tak lupa, kami juga mengucapkan terima kasih kepada tim penerbit yang telah bekerja keras untuk mewujudkan buku ini menjadi kenyataan. Dukungan, arahan, dan bimbingan dari rekan-rekan di bidang pendidikan juga sangat berarti bagi perjalanan penulisan buku ini.

Buku ini tidak akan bisa menjadi kenyataan tanpa kontribusi berbagai pihak yang telah memberikan insight, wawasan, serta pengalaman berharga. Terima kasih kepada semua yang telah berbagi cerita, pengetahuan, dan sudut pandang yang memberi warna pada buku ini.

Tambahan penghargaan juga kami sampaikan kepada para guru dan tenaga pendidik yang telah berdedikasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Semua upaya dan pengorbanan yang telah diberikan tidaklah luput dari perhatian kami.

Akhir kata, kami berharap buku ini dapat memberikan manfaat dan inspirasi bagi semua pembaca yang tertarik dengan dunia pendidikan dan pengembangan SDM. Semoga ilmu yang terkandung di dalamnya dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan pendidikan di tanah air.

Dr. Hj. Betti Nuraini, MM

DAFTAR ISI

Halaman Hak Cipta.....	2
Kata Pengantar.....	3
Daftar Isi.....	5
Abstrak.....	9
I. Pendahuluan.....	10
1. Pengenalan Tentang Pentingnya Manajemen SDM Dalam Dunia Pendidikan.....	10
2. Tujuan dan Keunggulan Buku.....	12
3. Landasan Teori Dalam Manajemen SDM di Bidang Pendidikan.....	14
II. Konsep Dasar Manajemen SDM dalam Pendidikan.....	17
1. Definisi Manajemen SDM dalam Pendidikan.....	17
2. Peran Strategis Manajemen SDM Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan.....	20
3. Konsep Administratif Vs. Strategis Dalam Manajemen SDM Pendidikan.....	23
III. Teori Manajemen dan Penerapannya dalam SDM Pendidikan.....	26
1. Teori-Teori Manajemen Klasik Dan Kontemporer.....	26
1) Teori Manajemen Klasik.....	27
2) Teori Manajemen Kontemporer.....	30
2. Perbedaan Antara Pengelolaan SDM Dalam Pendidikan Dan Industri Lain.....	33
IV. Teori Motivasi dan Psikologi dalam Manajemen SDM Pendidikan.....	39
1. Teori-Teori Motivasi Dalam Pendidikan.....	39
1) Teori Motivasi Humanistik.....	40
2) Teori Motivasi Behavioristik.....	43

2. Pengaruh Psikologi Dalam Pengembangan Dan Pengelolaan Tenaga Pendidik.....	46
3. Strategi Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik.....	50
V. Kolaborasi, Komunikasi, dan Kepemimpinan dalam Manajemen SDM Pendidikan.....	53
1. Pentingnya Kolaborasi Dan Komunikasi Dalam Manajemen Pendidikan.....	53
2. Teori Komunikasi Organisasi Pada Manajemen SDM Pendidikan.....	55
1) Teori Struktural Klasik.....	55
2) Teori Neoklasik atau Hubungan Manusia.....	56
3) Teori Fusi.....	57
4) Teori Peniti Penyambung (The Linking Pin Model).....	58
5) Teori Sistem Sosial.....	58
6) Teori Public Relations.....	59
7) Teori Kepemimpinan.....	59
3. Jenis-jenis Komunikasi Organisasi Pada Manajemen SDM Pendidikan.....	61
1) Komunikasi Vertikal.....	62
2) Komunikasi Horizontal.....	62
3) Komunikasi Diagonal.....	63
4) Komunikasi Internal.....	63
5) Komunikasi Eksternal.....	63
6) Komunikasi Formal.....	64
7) Komunikasi Informal.....	64
4. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Lingkungan Pendidikan.....	67
VI. Pengelolaan SDM dalam Organisasi Pendidikan.....	72
1. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Pada pengelolaan SDM Pendidikan.....	72
2. Mengelola Tantangan Manajemen SDM di Institusi Pendidikan	

79	
3. Penggunaan Teknologi Dalam Pengelolaan SDM Pendidikan...	85
VII. Rekrutmen, Pengembangan, dan Evaluasi Pendidik.....	92
1. Strategi Rekrutmen Yang Efektif Dalam Mencari Dan Memilih Tenaga Pendidik Berkualitas.....	92
2. Pengembangan Profesionalisme Pendidik Secara Kontinu.....	98
3. Metode Evaluasi Kinerja Pendidik.....	106
1) Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE).....	107
2) Simple Additive Weighting (SAW).....	110
3) Analytic Hierarchy Process (AHP).....	113
4) Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Approach.....	116
5) Group Decision Support System.....	119
6) IoT-Based Tool.....	122
VIII. Pengelolaan Kinerja Pendidik.....	128
1. Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik dan Tujuannya.....	128
2. Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Objektif dan Subjektif.....	136
1) Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Objektif.....	137
A. Return on Assets (ROA).....	138
B. Tobin's Q.....	139
C. Total Factor Productivity (TFP).....	141
2) Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Subjektif.....	144
3. Pengembangan Dan Implementasi Program Pengembangan Kinerja Pendidik.....	147
IX. Manajemen Konflik dan Pengelolaan Tenaga Pendukung.	153
1. Strategi Mengatasi Konflik Di Lingkungan Pendidikan.....	153
2. Pengelolaan Tenaga Pendukung (Non-Pendidik) Dalam Institusi Pendidikan.....	164
X. Penutup.....	169

1. Ringkasan Buku.....	169
2. Saran Untuk Manajemen SDM Pendidikan di Masa Depan.	172
Daftar Referensi.....	175
Tentang Penulis.....	181

ABSTRAK

Buku "Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah" menawarkan eksplorasi mendalam tentang kompleksitas manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan. Buku ini mengulas peran penting manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam membentuk lingkungan pendidikan berkualitas. Dengan fokus pada implementasi praktis di dalam sekolah, buku ini mencakup topik esensial seperti peran strategis manajemen SDM dalam mencapai tujuan pendidikan, teori motivasi dan psikologi, strategi komunikasi dan kepemimpinan, evaluasi kinerja, penyelesaian konflik, serta pengelolaan staf pengajar dan non-pengajar. Dengan wawasan dari teori manajemen klasik dan kontemporer, buku ini menjadi sumber berharga bagi pendidik, administrator, dan siapa pun yang ingin meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Baik Anda pendidik, pemimpin sekolah, atau praktisi SDM, buku ini memberikan panduan dan pengetahuan praktis untuk memastikan kesuksesan institusi pendidikan Anda.

Keywords : Manajemen SDM, sekolah, tujuan pendidikan, motivasi, psikologi, komunikasi, kepemimpinan, evaluasi kinerja, penyelesaian konflik, staf pengajar, staf non-pengajar, teori manajemen, administrator, pengelolaan sumber daya manusia.

I. PENDAHULUAN

1. Pengenalan Tentang Pentingnya Manajemen SDM Dalam Dunia Pendidikan

Pengenalan tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan membuka pintu ke dalam dunia yang penuh tantangan dan potensi dalam bidang pendidikan. Manajemen SDM bukan lagi sekadar urusan administratif yang kaku, tetapi menjadi tonggak utama dalam membentuk landasan kuat bagi perkembangan dan kualitas pendidikan.

Di era pendidikan yang terus berkembang, manajemen SDM berperan sentral dalam mengelola tidak hanya tenaga pendidik, tetapi juga para staf, kepala sekolah, dan bahkan siswa. Mengelola sumber daya manusia dalam pendidikan melibatkan perencanaan strategis untuk merekrut, mengembangkan, dan mengarahkan individu-individu yang menjadi komponen penting dalam ekosistem pendidikan. Dari tenaga pengajar yang kreatif hingga administratif yang efisien, semua bergantung pada pendekatan yang efektif dalam manajemen SDM.

Pentingnya manajemen SDM dalam dunia pendidikan terletak pada potensi untuk menciptakan lingkungan yang inspiratif,

efisien, dan berdaya saing. Dengan merancang program pengembangan profesional bagi pendidik, menerapkan metode evaluasi kinerja yang adil, serta mengelola interaksi dalam lingkungan kerja dengan bijaksana, manajemen SDM menciptakan fondasi yang kokoh bagi peningkatan mutu pendidikan.

Melalui pengenalan ini, kita akan menjelajahi bagaimana manajemen SDM dalam pendidikan bukan hanya tentang mengelola manusia, tetapi juga tentang membentuk visi, mengarahkan misi, dan merespons perubahan zaman dengan cepat. Dari tenaga pendidik hingga ke tenaga pendukung, semua memiliki peran vital dalam membentuk masa depan pendidikan yang lebih baik. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM menjadi kunci untuk memajukan dunia pendidikan dan menggapai tujuan-tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

2. Tujuan dan Keunggulan Buku

Buku “Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah” ditujukan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran krusial Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan. Tujuan utama dari buku ini adalah untuk memberikan wawasan komprehensif kepada pembaca tentang bagaimana manajemen SDM yang efektif dapat membentuk pondasi yang kokoh bagi keberhasilan pendidikan. Buku ini bertujuan untuk mengedukasi pembaca tentang konsep-konsep utama dalam manajemen SDM dan bagaimana penerapannya yang tepat dapat memberikan dampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Melalui paparan yang terperinci, buku ini berupaya membantu pembaca memahami bagaimana perencanaan, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan tenaga pendidik secara holistik dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan pendidikan yang berkelanjutan.

Keunggulan buku referensi ini terletak pada pendekatan holistik dan aplikatif yang diusung dalam penjelasan konsep-konsep manajemen SDM dalam konteks pendidikan. Buku ini bukan sekadar kumpulan teori, melainkan panduan praktis yang membawa pembaca melewati studi kasus nyata di berbagai tingkatan pendidikan. Ini memberikan kesempatan bagi para pembaca untuk mengaitkan

konsep dengan implementasi nyata di lapangan. Keunggulan lainnya adalah penggabungan antara teori dan praktik, yang memberi panduan yang dapat diimplementasikan bagi para praktisi pendidikan, manajer pendidikan, dan individu yang berminat memahami secara lebih mendalam bagaimana manajemen SDM berperan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang sukses.

Selain itu, buku “Transformasi Sukses: Manajemen SDM Terpadu Menuju Keunggulan Sekolah” juga menawarkan pendekatan yang berfokus pada pertumbuhan dan keberhasilan bersama. Bukan hanya sekadar mengelola SDM, tetapi juga mengoptimalkan potensi manusia dalam pendidikan. Dengan memberikan wawasan tentang bagaimana merancang strategi, mengambil keputusan, dan menghadapi tantangan dalam manajemen SDM, buku ini memberi pembaca alat yang kuat untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, produktif, dan berdampak positif. Keunggulan inilah yang menjadikan buku referensi ini sebagai sumber pengetahuan yang tak ternilai bagi siapa pun yang ingin menggali lebih dalam tentang manajemen SDM dalam dunia pendidikan.

3. Landasan Teori Dalam Manajemen SDM di Bidang Pendidikan

Landasan teori dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan berfungsi sebagai pijakan intelektual yang memandu pemahaman dan implementasi konsep-konsep penting dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam konteks ini, beberapa teori utama menjadi landasan yang memperkaya perspektif kita terhadap kompleksitas manajemen SDM dalam dunia pendidikan.

1. Teori Manajemen Klasik dan Kontemporer

Konsep-konsep dari teori manajemen klasik seperti teori ilmiah oleh Frederick Taylor dan prinsip-prinsip administrasi oleh Henri Fayol memberikan dasar penting dalam pengelolaan SDM pendidikan. Teori-teori kontemporer seperti manajemen berbasis nilai dan manajemen partisipatif juga membantu dalam merancang pendekatan manajemen yang lebih adaptif dan berorientasi pada nilai-nilai dalam pendidikan.¹

2. Teori Motivasi dan Psikologi

Teori-teori motivasi seperti hirarki kebutuhan oleh Abraham Maslow dan teori harapan oleh Victor Vroom relevan dalam

¹ Purba, S. (2009). Kapabilitas pemimpin demokratis dalam pendidikan.

mengembangkan strategi manajemen SDM yang memotivasi dan mendorong kinerja pendidik. Teori-teori psikologi juga membantu memahami faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku dan produktivitas tenaga pendidik.²

3. Teori Komunikasi Organisasi dan Kepemimpinan

Konsep-konsep dalam teori komunikasi organisasi, seperti model Shannon-Weaver dan teori keterlibatan karyawan, membantu membangun lingkungan kerja yang efektif dan berkolaborasi. Teori kepemimpinan, seperti transformasional dan transaksional, memandu pengembangan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan konteks pendidikan.³

4. Teori Pengembangan Profesional

Teori pengembangan profesional, termasuk model Kolb tentang pembelajaran berbasis pengalaman, memberikan panduan tentang bagaimana merancang program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pendidik dan kependidikan.

5. Teori Pengukuran Kinerja

Teori-teori pengukuran kinerja, seperti pendekatan Balanced

² Purba, S. (2009). Kapabilitas pemimpin demokratis dalam pendidikan.

³Sofyan, S., Firman., F., Setiyadi, B., Pratama, R., & Sofwan, M. (2021). PELATIHAN PENGELOLAAN ORGANISASI SEKOLAH BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI (TIK).

Scorecard, membantu merancang sistem evaluasi yang holistik dan objektif bagi tenaga pendidik. Ini memberikan kerangka kerja untuk mengukur pencapaian tujuan pendidikan dan individu.⁴

6. Teori Manajemen Konflik

Teori-teori manajemen konflik, seperti model Thomas-Kilmann, memberikan panduan tentang bagaimana mengelola dan meresolusi konflik yang mungkin timbul di lingkungan pendidikan.⁵

Dengan memahami landasan teori ini, kita dapat mengintegrasikan prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang relevan ke dalam praktik manajemen SDM dalam pendidikan. Ini membantu membentuk pendekatan yang lebih berbasis bukti dan berorientasi pada hasil, serta memberikan alat yang efektif untuk menghadapi dinamika kompleks dalam lingkungan pendidikan.

⁴Prihantoro, S.K. (2021). ANALISIS PERBANDINGAN IMPLEMENTASI PENDEKATAN BALANCED SCORECARD DAN LOGICAL FRAMEWORK APPROACH DALAM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIK (STUDI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA). ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal.

⁵Hasan, A.F. (2018). Fiqh muammalah dari klasik hingga kontemporer: teori dan praktek.

II. KONSEP DASAR MANAJEMEN SDM DALAM PENDIDIKAN

1. Definisi Manajemen SDM dalam Pendidikan

Pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah manajemen merujuk pada proses optimalisasi penggunaan sumber daya guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif. Menurut Sadili Samsudin, manajemen adalah istilah yang berasal dari Bahasa Inggris, yakni *management*, yang berkembang dari kata *to manage*, yang memiliki arti mengatur atau mengelola.⁶

Manajemen sumber daya manusia menggambarkan rangkaian langkah yang meliputi perencanaan, pengaturan, bimbingan, serta pemantauan berbagai proses yang terkait dengan perekrutan, peningkatan keterampilan, penentuan kompensasi, integrasi, perawatan, dan pemutusan hubungan dengan sumber daya manusia. Semua langkah ini ditujukan untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan. (Sumber: Ike Kusdyah Rachmawati, 2008)⁷.

Mary Parker Follet menggambarkan manajemen sebagai

⁶ Sadili Samsudin, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 15.

⁷ Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi. Yogyakarta.

keahlian dalam menyelesaikan tugas melalui kerja sama orang lain. Dalam konsep ini, tugas seorang manajer adalah mengoordinasikan dan memberikan arahan kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut Griffin, manajemen merujuk pada serangkaian langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya dengan tujuan mencapai hasil yang efektif dan efisien.⁸

Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang juga dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, merujuk pada serangkaian aktivitas pengelolaan yang mencakup pemanfaatan, peningkatan, penilaian, serta pemberian imbalan kepada individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi atau entitas bisnis.⁹

Pada intinya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam bidang pendidikan mewakili serangkaian tindakan dan usaha yang meliputi langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang mencakup semua aspek dalam dunia pendidikan, dengan tujuan utama untuk mencapai sasaran pendidikan yang telah ditetapkan. Konsep MSDM dalam pendidikan

⁸ Suparno Sudarwan Danim, “Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan (Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan)” (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

⁹ Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, 22.

juga dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individu yang terlibat dalam proses pendidikan, sehingga hasilnya lebih produktif dan bermakna.

Dalam merencanakan dan mengimplementasikan MSDM, penting untuk menyesuaikan langkah-langkah dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dari tujuan tersebut, akan terbentuk perencanaan dan strategi yang memandu upaya dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Hasil yang optimal akan dicapai melalui perencanaan yang matang, yang pada akhirnya menghasilkan kualitas pendidikan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaannya, MSDM di pendidikan memberikan perhatian khusus terhadap peran kunci aktor pendidikan, yaitu kepala sekolah dan guru. Kualitas mereka perlu ditingkatkan sejalan dengan tuntutan perkembangan masyarakat saat ini. Melalui pendekatan ini, peningkatan kualitas dapat diwujudkan melalui implementasi pendidikan yang lebih baik dan efektif. Dengan menggabungkan langkah-langkah MSDM dengan perencanaan yang sesuai dan pengelolaan yang cermat, pendidikan dapat terus berkembang dan memberikan manfaat maksimal bagi semua pihak yang terlibat.

2. Peran Strategis Manajemen SDM Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan

Dalam perjalanan yang terus berkembang menuju peningkatan kualitas pendidikan, tidak dapat disangkal bahwa Peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran sentral yang tak ternilai dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang berdaya saing. Melalui pendekatan yang terencana dan strategis, Manajemen SDM mampu membentuk pondasi yang kokoh untuk mengarahkan tenaga pendidik dan staf kependidikan menuju prestasi yang unggul. Dengan demikian, mari kita jelajahi dengan lebih mendalam tentang bagaimana Manajemen SDM mengukir jejaknya sebagai kunci sukses dalam mewujudkan visi pendidikan yang bermakna dan berdampak.

Peran strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan pendidikan sangat penting dan tidak bisa diabaikan. Dalam konteks dunia pendidikan yang terus berkembang, Manajemen SDM memiliki peran sentral yang melibatkan beberapa aspek yang krusial, diantaranya adalah¹⁰:

¹⁰ Nur Astari, A.R., Khairiah, K., & Mindani, M. (2022). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES IMPLEMENTASI KOMPETENSI PEDAGOGIK DOSEN PADA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS DI FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU. *Annizom*.

1. Perekrayaan Tenaga Pendidik yang Berkualitas.

Manajemen SDM dapat membantu merekrut, memilih, dan mengembangkan tenaga pendidik yang berkualitas. Dengan memiliki tenaga pendidik yang berkompeten dan berdedikasi, proses pembelajaran akan lebih efektif dan berdampak pada prestasi siswa.

2. Pengembangan Program Pelatihan

Manajemen SDM dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pendidik dan staf kependidikan. Ini membantu meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah.

3. Motivasi dan Pemberian Insentif

Manajemen SDM memiliki peran dalam merancang sistem insentif yang mendorong tenaga pendidik dan staf kependidikan untuk memberikan yang terbaik. Dengan memberikan penghargaan yang tepat, motivasi mereka akan meningkat, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran dan layanan pendidikan.

4. Membentuk Budaya Kerja yang Positif

Melalui Manajemen SDM, dapat dibangun budaya kerja yang positif, inklusif, dan berkolaborasi di lingkungan pendidikan. Ini menciptakan suasana yang mendukung kerja sama, inovasi, dan pemecahan masalah bersama dalam mencapai tujuan pendidikan.

5. Pengelolaan Kinerja yang Efektif

Manajemen SDM membantu mengukur dan mengelola kinerja tenaga pendidik dan staf kependidikan. Dengan memiliki mekanisme evaluasi yang adil dan obyektif, peningkatan kualitas pengajaran dan layanan pendidikan dapat diarahkan dengan lebih baik.

6. Menghadapi Tantangan Perubahan

Dalam era perubahan yang cepat, Manajemen SDM berperan dalam menyiapkan tenaga pendidik dan staf kependidikan menghadapi tantangan baru, seperti integrasi teknologi dalam pembelajaran dan perubahan kurikulum.

7. Penciptaan Lingkungan Pembelajaran yang Optimal

Dengan melalui Manajemen SDM yang efektif, dapat diciptakan lingkungan pembelajaran yang optimal, di mana setiap anggota tim pendidikan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

Secara keseluruhan, Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam mengarahkan, mengelola, dan memotivasi sumber daya manusia di bidang pendidikan untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

3. Konsep Administratif Vs. Strategis Dalam Manajemen SDM Pendidikan

Konsep administratif dan strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan mengemuka sebagai dua pilar yang saling melengkapi dalam upaya mengelola tenaga pendidik dan staf kependidikan dengan efektif. Konsep administratif dan strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan memiliki perbedaan yang mendasar dalam pendekatan dan fokusnya. Perbedaan ini penting untuk dipahami guna memastikan bahwa aspek administratif dan strategis terintegrasi dengan baik dalam pengelolaan SDM di lingkungan pendidikan. Mari kita telaah kedua konsep ini secara lebih rinci untuk memahami perbedaan dan hubungan yang dimiliki keduanya.

- **Konsep Administratif**

Konsep administratif dalam Manajemen SDM pendidikan mengarahkan perhatian kepada tugas-tugas yang bersifat operasional dan administratif. Ini mencakup hal-hal seperti penggajian, pengelolaan absensi, serta administrasi kepegawaian. Aspek administratif ini bertumpu pada memastikan bahwa semua proses dan kegiatan terkait sumber daya manusia berjalan lancar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penerapan konsep administratif juga menjunjung tinggi kepatuhan terhadap kebijakan dan standar yang

telah ditetapkan. Namun, perlu diperhatikan bahwa konsep administratif ini tidak selalu secara langsung terkait dengan pencapaian tujuan strategis organisasi pendidikan. Meskipun penting, pendekatan administratif lebih cenderung mengutamakan efisiensi dalam tugas-tugas rutin.

- **Konsep Strategis**

Sementara itu, konsep strategis dalam Manajemen SDM pendidikan melampaui kerangka administratif dengan lebih mendalam. Fokus utamanya adalah pada perencanaan jangka panjang, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis organisasi pendidikan. Aspek strategis ini memperhatikan bagaimana sumber daya manusia dapat diarahkan untuk mendukung visi dan misi pendidikan yang lebih besar. Dalam konteks ini, strategi pengembangan keterampilan, peningkatan kualitas pendidikan, dan penciptaan budaya kerja yang mendukung visi pendidikan memiliki peran penting. Konsep strategis selalu berusaha menghubungkan setiap langkah pengelolaan SDM dengan pencapaian tujuan strategis institusi pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, dalam praktiknya, Manajemen SDM pendidikan yang sukses akan mengintegrasikan konsep administratif dan strategis secara harmonis. Konsep administratif memastikan

keberlanjutan operasional yang lancar, sementara konsep strategis memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan dalam pengelolaan SDM terkait erat dengan pencapaian visi dan tujuan pendidikan. Dengan keseimbangan yang tepat antara kedua konsep ini, institusi pendidikan mampu menciptakan lingkungan yang efisien, inovatif, dan berkualitas, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan mutu pendidikan yang lebih baik.

III. TEORI MANAJEMEN DAN PENERAPANNYA DALAM SDM PENDIDIKAN

1. Teori-Teori Manajemen Klasik Dan Kontemporer

Pengelolaan pendidikan merupakan tugas yang kompleks dan dinamis, memerlukan landasan yang kuat dari berbagai teori manajemen baik klasik maupun kontemporer. Dalam lingkup ini, konsep-konsep teori ini tidak hanya menciptakan kerangka kerja untuk pengelolaan yang lebih efisien, tetapi juga berperan dalam membentuk arah dan kualitas pendidikan yang dihasilkan. Dalam tulisan ini, kita akan menggali dengan mendalam teori-teori manajemen klasik dan kontemporer yang dapat diterapkan dalam manajemen pendidikan, serta bagaimana penerapannya dapat membawa dampak positif terhadap efektivitas dan kualitas sistem pendidikan.

Dalam dunia manajemen pendidikan, terdapat sejumlah teori manajemen klasik dan kontemporer yang memainkan peran penting dalam mengarahkan pengelolaan efektif dan efisien dalam lingkungan pendidikan yang dinamis. Mari kita menjelajahi secara rinci beberapa teori ini dan bagaimana penerapannya dapat memberikan dampak positif terhadap pengelolaan pendidikan.

1) Teori Manajemen Klasik

Teori Manajemen Klasik adalah suatu kerangka konseptual yang mengacu pada pandangan-pandangan dasar dalam bidang manajemen yang dikembangkan pada awal abad ke-20. Teori ini membentuk dasar-dasar pemikiran dalam pengelolaan organisasi dan merupakan fondasi dari banyak prinsip manajemen yang digunakan hingga saat ini.

Teori Manajemen Klasik muncul sebagai respons terhadap kebutuhan untuk memahami dan mengatasi tantangan pengelolaan dalam skala yang semakin besar akibat industrialisasi dan pertumbuhan organisasi yang cepat. Dalam teori ini, fokus utamanya adalah pada efisiensi, struktur organisasi, dan pengembangan metode yang sistematis untuk mengelola pekerjaan dan sumber daya.

Mari kita kembangkan dalam bidang pendidikan beberapa konsep utama dalam Teori Manajemen Klasik meliputi:

1. Teori Manajemen Ilmiah: Teori ini, yang dikembangkan oleh Frederick Taylor, berfokus pada analisis ilmiah terhadap tugas-tugas dan pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Dalam konteks pendidikan, penerapan teori ini bisa berarti menganalisis dengan cermat proses belajar mengajar serta tugas-tugas administratif. Dalam mengajar,

guru dapat mengidentifikasi metode pengajaran yang paling efisien berdasarkan hasil analisis data pembelajaran. Dalam administrasi, penerapan teori ini bisa mendorong penggunaan prosedur dan metode yang teruji secara ilmiah dalam mengelola operasi sekolah.

2. Teori Birokrasi: Teori ini, dikembangkan oleh Max Weber, berfokus pada pengenalan struktur organisasi yang formal dan prosedur yang terstandarisasi. Dalam manajemen pendidikan, ini berarti mendefinisikan dengan jelas hierarki administratif di sekolah dan mengadopsi pedoman yang terstruktur untuk proses-proses administratif. Hal ini dapat membantu menghindari ambiguitas dan meningkatkan konsistensi dalam pengambilan keputusan serta pelaksanaan tugas.

3. Teori Manajemen Proses: Teori yang dikembangkan oleh Henry Fayol ini mengenai lima fungsi dasar manajemen (perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengkoordinasian, dan pengendalian) memiliki relevansi dalam manajemen pendidikan. Dalam pendidikan, teori ini diterapkan untuk merencanakan tujuan pendidikan, mengatur struktur organisasi, memotivasi partisipasi aktif, mengkoordinasikan berbagai aspek pendidikan, dan

memantau kinerja serta kemajuan menuju tujuan pendidikan. Ini membantu menciptakan lingkungan yang terstruktur dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik.

Teori Manajemen Klasik memberikan dasar pemahaman tentang prinsip-prinsip dasar dalam manajemen organisasi, terutama dalam hal struktur, efisiensi, dan standar operasional. Meskipun beberapa elemen dari teori ini mungkin telah berkembang atau disesuaikan dengan waktu, konsep-konsep inti Teori Manajemen Klasik tetap menjadi landasan bagi pemahaman tentang pengelolaan organisasi modern.

2) Teori Manajemen Kontemporer

Teori Manajemen Kontemporer adalah kumpulan pandangan dan pendekatan dalam bidang manajemen yang berkembang setelah era teori-teori manajemen klasik. Teori ini mengakui kompleksitas, dinamika, dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis dan organisasi modern. Teori Manajemen Kontemporer menekankan fleksibilitas, adaptabilitas, serta keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan, seiring dengan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, teknologi, dan ekonomi.

Teori Manajemen Kontemporer menitikberatkan pada fokus pada manusia, mengakui nilai penting motivasi dan pengembangan individu, serta fleksibilitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Kepemimpinan kolaboratif berbasis nilai diutamakan untuk membangun hubungan yang kuat dan menginspirasi tim. Selain itu, teori ini mengakui orientasi global dan teknologi sebagai faktor penting dalam manajemen, serta menekankan pengelolaan perubahan yang efektif sebagai kunci untuk kelangsungan dan keunggulan kompetitif.

Mari kita menjelajahi secara rinci apa saja Teori Manajemen Kontemporer ini dan bagaimana penerapannya dapat memberikan dampak positif terhadap pengelolaan pendidikan.

1. Teori Hubungan Antar Manusia: Teori ini menekankan pentingnya hubungan yang baik antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, menerapkan prinsip ini bisa berarti membangun hubungan yang kuat antara kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Komunikasi yang terbuka, dukungan timbal balik, dan pemahaman akan kebutuhan individu dapat mendorong kolaborasi yang lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.
2. Teori Sistem: Teori ini menganggap organisasi sebagai sistem yang kompleks yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terhubung. Dalam manajemen pendidikan, mengadopsi pandangan ini memungkinkan para pemimpin pendidikan untuk memahami bagaimana berbagai unsur, seperti kurikulum, sumber daya manusia, infrastruktur, dan kebijakan, saling berinteraksi dan berdampak satu sama lain. Ini membantu mengidentifikasi dampak dari keputusan yang diambil di satu area terhadap keseluruhan sistem pendidikan.
3. Teori Kontingensi: Teori ini menekankan bahwa tidak ada pendekatan manajemen tunggal yang cocok untuk semua situasi. Dalam konteks pendidikan, setiap sekolah atau institusi pendidikan memiliki dinamika dan tantangan unik.

Penerapan teori ini berarti bahwa para manajer pendidikan perlu mampu menyesuaikan pendekatan dan strategi manajemen sesuai dengan situasi yang dihadapi, sehingga dapat lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan yang spesifik.

Dalam keseluruhan, penerapan teori-teori manajemen klasik dan kontemporer dalam manajemen pendidikan memiliki tujuan yang sama: untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pendidikan. Dengan memahami dan mengintegrasikan konsep-konsep ini ke dalam praktik pengelolaan, institusi pendidikan dapat mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif sambil tetap responsif terhadap perubahan dan tuntutan yang terus berkembang.

2. Perbedaan Antara Pengelolaan SDM Dalam Pendidikan Dan Industri Lain

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pendidikan dan industri memiliki perbedaan yang mencerminkan tujuan, karakteristik, dan prioritas masing-masing sektor.

a. Tujuan dan Prioritas

Dalam pendidikan, fokus utama adalah memberikan pendidikan berkualitas bagi siswa, dengan pengelolaan SDM yang ditujukan untuk mendukung efektivitas pembelajaran, termasuk merekrut, mengembangkan, dan memelihara tenaga pendidik yang berkualitas. Motivasi intrinsik, seperti semangat untuk memberikan pendidikan yang bermakna, sering menjadi dorongan para karyawan dalam sektor ini. Di sisi lain, di industri, fokus pada profitabilitas dan produksi barang atau layanan menjadi prioritas utama.

b. Motivasi Karyawan

Motivasi karyawan dalam sektor pendidikan dan industri memiliki perbedaan yang mencerminkan karakteristik dan tujuan masing-masing sektor. Di dalam pendidikan, para karyawan seringkali diberdayakan oleh motivasi intrinsik yang bersumber dari semangat untuk memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa dan berkontribusi positif pada masyarakat. Motivasi ini dipicu oleh

rasa kepuasan pribadi dari hasil kerja yang memberikan dampak yang bermakna. Di sisi lain, dalam industri, motivasi karyawan cenderung lebih terhubung dengan insentif finansial dan peluang promosi karir. Penghargaan finansial dan peluang naik jabatan menjadi dorongan utama bagi karyawan dalam mencapai tujuan pribadi dan perkembangan karir mereka. Meskipun sifat motivasi bisa bervariasi, baik pendidikan maupun industri memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan dan aspirasi karyawan demi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

c. Struktur Kerja

Dalam hal struktur kerja, perbedaan antara sektor pendidikan dan industri sangat terlihat. Lingkungan kerja pendidikan diutamakan untuk kolaborasi antara guru dan siswa, di mana pendekatan kolaboratif ini memfasilitasi proses pembelajaran yang lebih interaktif. Kurikulum dalam pendidikan dirancang agar sesuai dengan kebutuhan siswa, memungkinkan penyesuaian untuk mendukung perkembangan individual. Di sisi lain, industri memiliki struktur kerja yang lebih tersegmentasi. Setiap pekerja memiliki tugas yang spesifik dalam rantai produksi atau pelayanan, menghasilkan efisiensi dalam operasi tetapi mungkin mengorbankan tingkat fleksibilitas yang ada dalam lingkungan pendidikan.

d. Aspek Kreativitas

Aspek kreativitas memiliki peran yang krusial dalam pendidikan dan industri, meskipun dengan nuansa yang berbeda. Dalam dunia pendidikan, kreativitas menjadi pilar utama dalam berbagai aspek. Guru didorong untuk mengadopsi pendekatan mengajar yang inovatif, menciptakan pengalaman pembelajaran yang menarik dan interaktif bagi siswa. Selain itu, pengembangan kurikulum inovatif juga menjadi bagian penting dalam merespons perkembangan pesat dalam dunia pendidikan. Di sisi lain, kreativitas dalam industri seringkali ditujukan pada inovasi produk atau proses bisnis. Perusahaan berusaha untuk menciptakan solusi baru, produk revolusioner, atau metode kerja yang lebih efisien untuk menghadapi persaingan pasar yang ketat. Meskipun tujuannya berbeda, kreativitas tetap menjadi kunci dalam mendorong perubahan dan peningkatan di kedua sektor tersebut.

e. Evaluasi Kinerja

Berikutnya, evaluasi kinerja memainkan peran sentral dalam kedua sektor, pendidikan dan industri, namun dengan fokus yang berbeda. Dalam pendidikan, evaluasi kinerja merangkum lebih dari sekadar hasil belajar siswa; juga melibatkan pengembangan kurikulum yang sesuai serta penilaian mendalam terhadap kinerja guru dan staf pendidikan. Di industri, evaluasi kinerja lebih menekankan pada aspek-aspek bisnis seperti mencapai target

penjualan yang ditetapkan, meningkatkan produktivitas operasional, dan meraih profitabilitas yang diharapkan. Meskipun pendekatan dan indikator evaluasi berbeda, keduanya bertujuan untuk mengukur pencapaian tujuan dan meningkatkan kualitas, baik dalam konteks pembelajaran maupun dalam upaya bisnis.

f. Perubahan Lingkungan

Perubahan lingkungan memiliki dampak yang signifikan pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sektor pendidikan dan industri. Dalam pendidikan, perubahan dapat muncul dari revisi kurikulum pendidikan, perubahan kebijakan pemerintah terkait pendidikan, serta tuntutan dinamis dari masyarakat yang selalu berkembang. Hal ini memerlukan adaptasi dalam pendekatan pembelajaran, pengembangan kurikulum yang relevan, dan pemilihan tenaga pendidik yang sesuai dengan tuntutan perkembangan. Di sisi lain, dalam industri, perubahan lingkungan datang dari perkembangan teknologi yang cepat, perubahan dalam selera pasar, dan persaingan yang semakin ketat. Pengelolaan SDM di industri harus mampu merespons perubahan teknologi dengan melatih karyawan, mengadopsi inovasi, dan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar. Dengan demikian, baik dalam pendidikan maupun industri, kemampuan mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan menjadi kunci dalam pengelolaan SDM yang sukses.

g. Kepemimpinan dan Hubungan

Dalam konteks kepemimpinan dan hubungan, terdapat perbedaan signifikan antara sektor pendidikan dan industri. Dalam pendidikan, kepemimpinan cenderung bersifat kolaboratif dan mengedepankan kerja tim antara para pendidik. Kepemimpinan di sektor ini lebih mengutamakan pengembangan kepribadian siswa, memastikan lingkungan belajar yang inklusif, serta mendukung peningkatan profesionalisme guru. Di sisi lain, dalam industri, kepemimpinan cenderung lebih menekankan pada pencapaian target dan profitabilitas. Para pemimpin industri harus memimpin dengan efisiensi, mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bisnis, dan membuat keputusan strategis yang mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi. Perbedaan dalam pendekatan ini mencerminkan peran unik yang dimainkan oleh kepemimpinan dalam masing-masing sektor, sejalan dengan tujuan dan prioritas yang berbeda pula.

Membedakan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam bidang pendidikan dengan sektor lain adalah penting karena setiap sektor memiliki karakteristik unik dan tuntutan yang berbeda. Pendidikan melibatkan interaksi antara pendidik dan peserta didik, dengan tujuan utama memberikan pendidikan bermakna dan berkualitas. Di sisi lain, sektor lain seperti industri berfokus pada produksi barang atau layanan dengan tujuan

mencapai keuntungan. Memahami perbedaan ini memungkinkan para manajer untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing sektor. Pendidikan memerlukan pendekatan yang mengutamakan motivasi intrinsik guru dan staf pendidik, serta pengembangan metode pembelajaran yang efektif. Di industri, fokus pada produktivitas dan efisiensi kerja lebih dominan.

Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang mempertimbangkan perbedaan ini akan membantu memaksimalkan kinerja, inovasi, dan hasil yang diinginkan dalam kedua sektor tersebut. Dengan memahami dan mengakomodasi perbedaan ini, para manajer dapat memimpin dengan lebih baik, merespons tantangan yang khusus bagi setiap sektor, dan mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi.

IV. TEORI MOTIVASI DAN PSIKOLOGI DALAM MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN

1. Teori-Teori Motivasi Dalam Pendidikan

Pengenalan terhadap Teori-teori Motivasi dalam pendidikan menjadi penting karena istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin "movere" yang berarti "bergerak." Konsep ini memiliki dampak yang signifikan dalam dunia pendidikan, di mana tujuan utamanya adalah membangkitkan semangat belajar dan pencapaian siswa.

Dengan pemahaman bahwa motivasi adalah upaya untuk menjaga semangat kerja, tak terkecuali dalam dunia pendidikan, kita dapat lebih mendalam memahami teori-teori yang mendasari faktor-faktor yang mendorong siswa untuk bergerak maju dalam proses pembelajaran. Dalam proses pendidikan diperlukan motivasi, baik untuk guru maupun peserta didik. Dalam prakteknya, terdapat 2 teori motivasi yang dapat diterapkan di dunia pendidikan, yakni : Teori Motivasi Humanistik dan Teori Behavioristik.¹¹

¹¹ Zulhammi, Z. (2016). TEORI BELAJAR BEHAVIORISTIK DAN HUMANISTIK DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM.

1) Teori Motivasi Humanistik

Teori humanistik menegaskan bahwa motivasi berasal dari sumber internal individu, yang merupakan dorongan mendasar untuk memenuhi kebutuhan. Dalam pandangan ini, motivasi tidak hanya muncul sebagai respons terhadap faktor eksternal, tetapi juga sebagai hasil dari dorongan dalam diri individu untuk mencapai kesejahteraan. Konsep ini sangat dipengaruhi oleh teori kebutuhan manusia yang menunjukkan bahwa individu memiliki kebutuhan hierarkis yang mendorong mereka untuk mencapai pemenuhan yang lebih tinggi.

Teori Motivasi Humanistik merupakan pendekatan yang sangat berfokus pada pengembangan pribadi siswa dan pemanfaatan potensi penuh mereka. Dalam konteks pendidikan, teori ini memiliki beberapa karakteristik yang penting:

a. Humanisasi Siswa dan Pengembangan Potensi

Teori ini menganggap setiap siswa sebagai individu yang unik dengan potensi yang unggul. Fokusnya adalah untuk membantu siswa mengembangkan kemampuan, bakat, dan kekuatan mereka secara holistik.

b. Peran Guru sebagai Fasilitator dan Motivator

Dalam pendekatan ini, peran guru berubah menjadi lebih dari

sekadar penyampai informasi. Guru menjadi fasilitator yang mendukung siswa dalam menemukan, memahami, dan menerapkan pengetahuan. Mereka juga bertindak sebagai motivator, mendorong siswa untuk mencari wawasan lebih dalam dan mengembangkan keterampilan berpikir kritis.

c. Partisipasi Aktif Siswa

Teori ini mendorong siswa untuk menjadi agen aktif dalam pembelajaran mereka. Mereka didorong untuk mengajukan pertanyaan, mengemukakan ide, dan berpartisipasi aktif dalam diskusi. Hal ini membantu meningkatkan motivasi intrinsik siswa karena mereka merasa memiliki kendali atas proses pembelajaran.

d. Perhatian pada Kebutuhan dan Minat Siswa

Pendekatan ini mengakui bahwa setiap siswa memiliki kebutuhan dan minat yang berbeda. Guru berusaha untuk memahami dan memenuhi kebutuhan ini, baik dalam konten pembelajaran maupun metode pengajaran yang dipilih.

e. Pengembangan Pribadi dan Adaptasi

Teori ini mendukung perkembangan pribadi siswa, termasuk aspek sosial, emosional, dan intelektual. Selain itu, siswa diajak untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tantangan yang mereka hadapi.

Melalui penerapan teori motivasi humanistik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan, pendidik dapat merancang lingkungan belajar yang menghargai keunikan setiap siswa, memberdayakan mereka untuk mengambil peran aktif dalam pembelajaran, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan potensi diri secara optimal. Ini berkontribusi pada pembentukan individu yang lebih mandiri, kreatif, dan berdaya saing.

2) Teori Motivasi Behavioristik

Teori motivasi behavioristik mendasarkan dirinya pada perubahan perilaku siswa melalui stimulus dan respons. Dalam konsep ini, peran guru sangat menonjol. Guru memberikan rangsangan atau stimulus tertentu, dan siswa merespons dengan tindakan yang diinginkan. Penguatan positif dan negatif digunakan untuk membentuk perilaku yang diharapkan.¹²

Dalam dunia pendidikan, penerapan teori ini melibatkan berbagai strategi dan metode, seperti memberikan poin atau hadiah atas prestasi, mendorong kompetisi yang sehat, mengukur kemajuan melalui tes, memberikan pujian atas prestasi, dan memberlakukan hukuman ringan saat ada perilaku yang tidak diinginkan. Dalam konteks ini, guru berperan sebagai pengatur dan pengendali proses pembelajaran, merancang stimulus dan merespons respons siswa untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹³ Meskipun fokusnya pada perubahan perilaku, teori motivasi behavioristik tetap memiliki kontribusi penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan efektif.

¹² Dhori, M. (2021). Analisis Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Belajar Mengajar di SD Negeri 7 Kayuagung. *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*.

¹³ Raihan, M.F. (2021). Penerapan Teori Belajar Behavioristik dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas.

Teori Motivasi Behavioristik adalah pendekatan yang berfokus pada perubahan perilaku siswa melalui stimulus dan respons. Dalam konteks pendidikan, teori ini memiliki beberapa ciri khas yang penting:

- a. Stimulus dan Respons : Teori ini mengasumsikan bahwa perilaku dapat diubah melalui pengenalan stimulus tertentu yang menghasilkan respons tertentu. Guru memberikan stimulus tertentu dalam bentuk instruksi atau arahan, dan siswa memberikan respons dengan melakukan tindakan yang diharapkan.
- b. Penguatan Positif dan Negatif : Dalam pendekatan ini, penguatan positif (penghargaan) dan penguatan negatif (penghindaran hukuman) digunakan untuk membentuk perilaku yang diinginkan. Ketika siswa menunjukkan perilaku yang diharapkan, mereka diberi penguatan positif, seperti pujian atau penghargaan. Di sisi lain, perilaku yang tidak diinginkan dapat dihindari dengan menerapkan konsekuensi negatif.
- c. Penghargaan, Hukuman, dan Tes sebagai Motivasi : Motivasi dalam teori ini didorong oleh penggunaan penghargaan, hukuman, dan tes. Penghargaan memberikan insentif bagi

siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, sementara hukuman berfungsi sebagai penyokong agar siswa menghindari perilaku yang tidak diinginkan. Tes juga menjadi sarana untuk mengukur keberhasilan dan memberikan umpan balik.

- d. Peran Guru sebagai Pengatur dan Pengendali Pembelajaran: Guru berperan sebagai pengatur pembelajaran dengan merancang stimulus dan menyusun situasi yang dapat merangsang respons yang diinginkan. Mereka juga mengendalikan penerapan penguatan dan konsekuensi untuk membentuk perilaku siswa.

Melalui penerapan teori motivasi behavioristik dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pendidikan, pendidik dapat merancang strategi pembelajaran yang mengacu pada stimulus yang efektif dan penguatan yang sesuai. Penerapan penguatan positif, penghargaan, serta umpan balik konstruktif dapat membantu memotivasi siswa untuk mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun terdapat kritik terhadap pendekatan ini karena cenderung mengabaikan faktor motivasi intrinsik, teori behavioristik tetap memberikan kerangka kerja yang efektif untuk membentuk perilaku positif dalam lingkungan pendidikan.

2. Pengaruh Psikologi Dalam Pengembangan Dan Pengelolaan Tenaga Pendidik

Psikologi merupakan bidang yang melibatkan aspek-aspek dalam kehidupan sehari-hari kita, dan peranannya pun dapat dirasakan dalam berbagai konteks, termasuk dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), psikologi adalah ilmu yang berkaitan dengan proses mental, baik normal maupun abnormal dan pengaruhnya pada perilaku; ilmu pengetahuan tentang gejala dan kegiatan jiwa.

Psikologi, sebagai ilmu yang mempelajari perilaku, sikap, serta aspek mental dan kejiwaan individu dalam interaksi dengan lingkungan sosial, memiliki dampak yang signifikan dalam mengembangkan dan mengelola tenaga pendidik. Dalam hal ini, pengaruh psikologi terbukti sangat berarti.

Pengaruh psikologi memiliki peran yang signifikan dalam pengembangan dan pengelolaan tenaga pendidik. Berdasarkan prinsip-prinsip psikologi, aspek-aspek berikut menjadi relevan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik:

- a. **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Konsep motivasi dan kepuasan kerja sangat penting dalam pengelolaan tenaga pendidik. Memahami faktor-faktor yang mendorong motivasi individu untuk berkinerja tinggi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan. Penerapan teori motivasi, seperti teori hirarki kebutuhan Maslow atau teori motivasi intrinsik, dapat membantu mengidentifikasi cara-cara untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pendidik.
- b. **Pengembangan Karir dan Peningkatan Kompetensi:** Psikologi juga berperan dalam mengembangkan karir para pendidik. Pemahaman tentang bagaimana individu mengembangkan diri, memiliki aspirasi, dan merencanakan masa depan karirnya dapat membantu merancang program pengembangan kompetensi yang sesuai. Program pelatihan, pengembangan, dan mentoring dapat dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan individu.
- c. **Pengelolaan Stres dan Kesejahteraan Emosional:** Tenaga pendidik sering menghadapi tekanan dan stres dalam menjalankan tugas mereka. Pengelolaan stres dan kesejahteraan emosional menjadi penting dalam memastikan keseimbangan psikologis para pendidik. Dengan memahami

faktor-faktor penyebab stres dan strategi pengelolaannya, manajemen pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan mental para pendidik.

- d. **Pengelolaan Konflik dan Komunikasi Efektif:** Psikologi juga memainkan peran dalam pengelolaan konflik dan komunikasi yang efektif. Memahami dinamika konflik, bagaimana mengatasi perbedaan pendapat, dan cara berkomunikasi yang efektif dapat membantu menciptakan hubungan yang harmonis di antara para pendidik dan dengan para siswa serta orang tua.
- e. **Kepemimpinan dan Pengaruh:** Psikologi kepemimpinan berkontribusi pada cara para pemimpin pendidikan memahami dan memimpin tim pendidik. Pengertian tentang gaya kepemimpinan yang efektif, bagaimana membangun kepercayaan, serta bagaimana memotivasi dan menginspirasi para pendidik adalah hal yang krusial dalam mengelola dan mengembangkan potensi mereka.
- f. **Kemampuan Pemecahan Masalah dan Pengambilan Keputusan:** Psikologi memberikan wawasan tentang bagaimana individu memproses informasi, menganalisis situasi, dan membuat keputusan. Dalam konteks manajemen,

ini berarti membantu para pendidik mengembangkan kemampuan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang berkualitas.

Dengan memahami prinsip-prinsip psikologi yang melibatkan motivasi, interaksi sosial, emosi, kepemimpinan, dan pengembangan diri, manajemen pendidikan dapat merancang strategi pengembangan dan pengelolaan yang lebih efektif dan manusiawi bagi tenaga pendidik, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan berdaya saing.

3. Strategi Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik

Setiap individu yang berprofesi menginginkan bukti yang jelas tentang kinerjanya. Sebagai seorang pendidik, profesionalitasnya diukur oleh kualitas kerjanya. Kualitas kinerja mencerminkan tingkat profesionalisme yang ia miliki, sebaliknya, kinerja yang tidak memenuhi standar dapat menunjukkan kurangnya penghargaan terhadap profesi itu sendiri.

Semua pihak mengakui bahwa kinerja guru memiliki dampak langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun, sayangnya, banyak guru yang bekerja di bawah standar yang telah ditetapkan. Bukan karena kemampuan yang rendah, melainkan karena belum terbentuknya budaya kerja yang memadai. Kondisi ini diakibatkan oleh kurangnya semangat kerja, yang pada akhirnya merosotkan kualitas kinerja mereka.¹⁴

Suatu strategi untuk meningkatkan semangat kerja adalah dengan memprioritaskan motivasi kinerja sebagai solusi untuk mengatasi kurangnya semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat dicapai melalui beberapa cara, seperti memberikan pengakuan atas prestasi kerja, memberikan insentif

¹⁴ Masnun, M. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2).

sebagai bentuk apresiasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja para pendidik, dapat dilakukan strategi dengan memprioritaskan motivasi kinerja sebagai solusi untuk mengatasi kurangnya semangat dan antusiasme dalam menjalankan tugas mereka. Berbagai cara dapat diterapkan untuk mencapai tujuan ini:

- a. Pengakuan atas Prestasi Kerja: Memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap prestasi kerja pendidik dapat menjadi pendorong utama motivasi mereka. Penghargaan, pujian, atau pengakuan khusus atas prestasi luar biasa dapat meningkatkan semangat dan motivasi.
- b. Insentif sebagai Apresiasi: Memberikan insentif dalam bentuk bonus atau tunjangan khusus sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja pendidik juga dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Insentif ini dapat memberikan dorongan ekstra untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- c. Menciptakan Lingkungan Kerja Positif: Lingkungan kerja yang positif dan mendukung memiliki peranan besar dalam

meningkatkan semangat kerja. Komunikasi yang baik, kerjasama antar rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan sekolah merupakan komponen penting dalam lingkungan yang memotivasi.

- d. **Peluang Pengembangan:** Memberikan peluang pengembangan seperti pelatihan atau kursus lanjutan dapat meningkatkan motivasi pendidik. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, pendidik akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pendidikan.
- e. **Kegiatan Sosial:** Mengadakan kegiatan sosial, seperti acara kebersamaan atau outing, dapat membantu membangun hubungan yang baik antara pendidik dan rekan kerja. Lingkungan yang bersahabat dan kebersamaan dalam tim dapat meningkatkan semangat kerja.

Melalui penerapan strategi ini, diharapkan semangat dan antusiasme para pendidik dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

V. KOLABORASI, KOMUNIKASI, DAN KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN SDM PENDIDIKAN

1. Pentingnya Kolaborasi Dan Komunikasi Dalam Manajemen Pendidikan

Kolaborasi dan komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen pendidikan. Kolaborasi mengacu pada kerja sama antara berbagai pihak dalam lingkungan pendidikan, seperti guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak eksternal¹⁵. Kolaborasi ini memungkinkan pertukaran ide, pengalaman, dan pengetahuan yang berkontribusi pada pengembangan dan penyempurnaan proses pendidikan.

Di sisi lain, komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam memastikan informasi dapat disampaikan dengan jelas dan akurat antara semua stakeholders pendidikan. Guru perlu berkomunikasi dengan siswa untuk menjelaskan materi pelajaran, mengatasi masalah, dan memberikan umpan balik. Komunikasi antara guru dan orang tua penting untuk melibatkan mereka dalam

¹⁵ Fungsi dan Aspek Penting Manajemen Dalam Pendidikan di Indonesia. (2023, July 8). Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan. <https://fkip.umsu.ac.id/2023/07/08/aspek-penting-manajemen-dalam-pendidikan-di-indonesia/>

perkembangan akademis dan perilaku anak-anak mereka. Pimpinan sekolah perlu berkomunikasi dengan staf dan guru untuk memastikan tujuan dan rencana pendidikan dijalankan dengan baik.

Kolaborasi dan komunikasi yang baik juga membantu mengatasi tantangan dan konflik yang mungkin muncul dalam lingkungan pendidikan. Guru dapat bekerja sama untuk mengidentifikasi solusi terbaik untuk masalah pembelajaran, sedangkan komunikasi yang terbuka dapat mencegah salah pengertian dan mempromosikan pemahaman bersama.

Pentingnya kolaborasi dan komunikasi dalam manajemen pendidikan tidak hanya meningkatkan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga membangun ikatan yang kuat di antara semua pihak yang terlibat. Hal ini menciptakan lingkungan pendidikan yang harmonis, mendukung pertumbuhan siswa, dan mendorong inovasi dalam penyampaian materi pelajaran dan metode pembelajaran.

2. Teori Komunikasi Organisasi Pada Manajemen SDM Pendidikan

Dalam struktur organisasi, komunikasi menjadi elemen vital yang memastikan kelangsungan hidupnya. Tanpa komunikasi yang efektif, organisasi akan mengalami hambatan dalam operasinya. Inilah dasar pemahaman tentang konsep komunikasi organisasi, yang merupakan jalinan komunikasi antara individu-individu yang saling tergantung dalam konteks organisasional.

Di dalam struktur organisasi, individu-individu memiliki peran dan tugas yang saling terhubung, membentuk suatu sistem yang membutuhkan komunikasi yang baik untuk memastikan kinerja organisasi berjalan dengan lancar. Situasi ini menjadi penentu apakah organisasi dapat mencapai tujuan awal yang telah ditetapkan.

Berbagai teori komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang penting pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan. Mari kita tinjau beberapa teori tersebut beserta pengaruhnya:

1) Teori Struktural Klasik

Teori ini berkembang sejak 1800-an dan bisa disebut sebagai teori mesin, menjelaskan bahwa organisasi digambarkan sebagai

lembaga yang sentral dengan tugas-tugasnya serta memberi petunjuk mekanis strukturalnya yang bersifat kaku, monoton dan tidak inovatif. Empat kondisi pokok dari teori ini, kekuasaan, saling melayani, doktrin dan disiplin.

Teori ini menggambarkan organisasi sebagai lembaga sentral dengan struktur tugas yang kaku dan mekanis. Dampaknya pada SDM pendidikan adalah bahwa pendidik cenderung mengikuti tugas dan peraturan yang telah ditetapkan dengan ketat. Misalnya, kepala sekolah berperan sebagai otoritas yang menetapkan peran dan tanggung jawab setiap pendidik.

2) Teori Neoklasik atau Hubungan Manusia

Diperkenalkan oleh Elton Mayo dan lahir karena adanya ketidakpuasan dengan teori klasik, teori ini mengacu pada pentingnya aspek psikologis serta sosial dari karyawan sebagai seorang individu atau kelompok kerja. Melalui percobaan di Hawthorne pada 1924, didapatkan penting memperhatikan upah insentif serta kondisi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

Fokus pada aspek psikologis dan sosial karyawan. Dalam pendidikan, pendidik dianggap sebagai individu yang memiliki kebutuhan psikologis dan sosial yang perlu dipenuhi. Menerapkan teori ini dapat meningkatkan hubungan antara pendidik, siswa, dan

staf sekolah, menciptakan lingkungan yang lebih kooperatif dan mendukung.

3) *Teori Fusi*

Muncul dan diperkenalkan oleh Bakke, sementara pada 1957 disempurnakan oleh Argyris. Berawal dari kesadaran Bakke pada 1950 mengenai kesadaran kepuasan minat yang berbeda-beda, organisasi pada tahap tertentu akan mempengaruhi individu seseorang. Pada saat yang sama individu memberi pengaruh besar pada organisasi.

Fenomena ini menyebabkan pegawai menunjukkan ciri-ciri dalam membentuk organisasi atau berorganisasi. Setiap jabatan yang diemban pegawai memperlihatkan keunikan dan ciri khas tersendiri, sehingga mampu dilakukan modifikasi sesuai dengan minat dan bakat khusus yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Teori Fusi mendorong kesadaran akan keunikan individu dalam organisasi. Dalam pendidikan, pendidik memiliki bakat dan minat yang beragam. Memahami dan mengakui perbedaan ini dapat membantu dalam penempatan tugas yang sesuai dengan minat dan bakat pendidik, meningkatkan kinerja dan kepuasan mereka.

4) Teori Peniti Penyambung (*The Linking Pin Model*)

Dikembangkan oleh Rensis Likert dengan menggambarkan struktur organisasi yang saling berkaitan dengan beberapa kelompok, teori ini menjelaskan ada beberapa penyelia. Yakni anggota dari dua organisasi atau kelompok tersebut, penyelia ini bertugas sebagai penyambung atau seseorang yang mengingat kelompok kerja satu dengan yang lainnya.

Menekankan pentingnya penyelia sebagai penghubung antar kelompok atau organisasi. Dalam pendidikan, ini dapat diaplikasikan dalam hubungan antara berbagai staf sekolah, seperti koordinator program atau kepala jurusan, yang berperan sebagai penghubung antara pendidik dan manajemen sekolah.

5) Teori Sistem Sosial

Hubungan antarmanusia memungkinkan suatu organisasi bisa bertahan lebih lama ketimbang orang-orang yang ada di dalamnya. Meskipun seseorang yang ada di dalam suatu kelompok sudah meninggal, namun kelompok itu tetap ada orang yang akan menggantikannya. Hubungan antar manusia di dalam organisasi dinilai lebih penting ketimbang jabatan formal.

Teori Sistem Sosial menggarisbawahi pentingnya hubungan antar manusia dalam kelangsungan organisasi. Dalam konteks

pendidikan, membangun hubungan baik antara pendidik, siswa, dan orangtua dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan berkelanjutan.

6) *Teori Public Relations*

Komunikasi organisasi merupakan kajian pada teori public relations, menyatakan bahwa upaya yang dilakukan secara terencana dan berkesinambungan menyeluruh oleh suatu organisasi. Upaya ini dilakukan untuk menciptakan serta memelihara niat baik agar saling mengerti antara organisasi dan orang di dalamnya.

Menekankan pentingnya komunikasi terencana dan berkelanjutan dalam organisasi. Dalam pendidikan, penerapan teori ini melibatkan komunikasi efektif antara sekolah, pendidik, siswa, dan masyarakat, menciptakan pemahaman yang lebih baik tentang tujuan dan kegiatan pendidikan.

7) *Teori Kepemimpinan*

Pemimpin organisasi maupun kelompok merupakan hal penting dalam membantu anggota memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuan kelompok secara bersama. Hersey memformulasikan empat tugas pemimpin, di antaranya seperti memberi informasi secara lugas, memberi petunjuk, menjalin kerja sama dengan baik dan mengambil keputusan.

Menyoroti pentingnya peran pemimpin dalam membimbing anggota kelompok menuju tujuan bersama. Dalam pendidikan, kepala sekolah atau manajer pendidikan perlu menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif untuk memotivasi dan mengarahkan pendidik menuju kesuksesan.

Dengan memahami dan menerapkan berbagai teori komunikasi organisasi ini, pengelolaan SDM pendidikan dapat ditingkatkan dengan membangun lingkungan kerja yang kooperatif, efisien, dan berorientasi pada tujuan pendidikan.

3. Jenis-jenis Komunikasi Organisasi Pada Manajemen SDM Pendidikan

Jika pada halaman sebelumnya kita membahas tentang teori komunikasi, pada bagian ini kita akan mendalami apa itu jenis komunikasi. Lantas apa yang menjadi pembeda antara 2 hal tersebut? Teori komunikasi merujuk pada konsep-konsep dan prinsip-prinsip yang membentuk dasar pemahaman tentang bagaimana komunikasi berlangsung, mengapa hal itu terjadi, serta bagaimana pesan diproses dan diterima. Di sisi lain, jenis komunikasi mengacu pada variasi komunikasi yang dibedakan berdasarkan atribut tertentu seperti saluran, tujuan, atau konteks.¹⁶

Dalam konteks manajemen SDM pendidikan, pemahaman yang baik tentang berbagai jenis komunikasi organisasi menjadi sangat penting. Ini memungkinkan para pemimpin dan pengelola pendidikan untuk memilih saluran komunikasi yang tepat, memastikan aliran informasi yang efektif, membina kerja sama yang baik antar anggota tim, serta menjaga pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan melalui komunikasi yang tepat dan sesuai dengan konteksnya.

¹⁶ Kartika, K., Arifin, I., Pramono, P., & Suyitno, S. (2022). Keefektivan Komunikasi untuk Menjalin Hubungan Antara Pendidik dengan Orangtua Siswa dalam Mendukung Peningkatan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Basicedu*.

Komunikasi pendidikan merujuk pada proses komunikasi yang terjadi dalam konteks pendidikan. Ini melibatkan perjalanan pesan atau informasi yang berkaitan dengan bidang atau peristiwa pendidikan. Dalam konteks pembelajaran, komunikasi menjadi esensi, sebagai proses di mana pesan atau materi diajarkan dan disampaikan dari pengajar ke penerima, dengan isi dan ajaran yang diwakili melalui simbol-simbol komunikasi, baik berupa kata-kata maupun tindakan non-verbal.¹⁷

Dalam manajemen SDM pendidikan, terdapat beberapa jenis komunikasi organisasi yang memiliki peranan penting. Beberapa di antaranya meliputi:

1) Komunikasi Vertikal

Ini adalah komunikasi yang terjadi antara tingkat manajemen yang berbeda dalam hierarki organisasi pendidikan. Ini bisa berupa komunikasi dari manajemen senior ke manajer tengah atau dari manajer tengah ke staf. Contohnya adalah komunikasi antara kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah atau guru.

2) Komunikasi Horizontal

Jenis komunikasi ini terjadi antara individu-individu atau

¹⁷ Tahir, A. (2018). Komunikasi pendidikan dalam pembelajaran bahasa Inggris di lembaga kursus Phinisi course Pare Kediri.

kelompok yang memiliki posisi yang sama dalam organisasi. Hal ini penting untuk berbagi informasi, berkoordinasi, dan mengatasi masalah bersama. Misalnya, guru-guru dalam sebuah departemen yang berkomunikasi tentang rencana pelajaran atau strategi pembelajaran.

3) *Komunikasi Diagonal*

Komunikasi diagonal melibatkan individu dari berbagai tingkatan dan departemen yang bekerja bersama untuk menyelesaikan proyek atau tugas tertentu. Hal ini bisa membantu dalam mempercepat aliran informasi dan koordinasi yang lebih efektif.

4) *Komunikasi Internal*

Jenis komunikasi ini terjadi di dalam organisasi dan berfokus pada pertukaran informasi antara berbagai bagian dan individu dalam organisasi pendidikan. Ini bisa mencakup pengumuman, laporan kinerja, dan berbagi pengetahuan.

5) *Komunikasi Eksternal*

Komunikasi eksternal melibatkan interaksi dengan pihak di luar organisasi pendidikan, seperti orang tua siswa, masyarakat, lembaga pemerintah, atau mitra industri. Ini penting untuk menjaga hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan eksternal.

6) *Komunikasi Formal*

Komunikasi ini mengikuti struktur dan saluran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Ini termasuk komunikasi resmi seperti memo, laporan, dan instruksi yang mengikuti prosedur organisasi.

7) *Komunikasi Informal*

Ini adalah komunikasi yang tidak terikat oleh struktur formal organisasi. Ini bisa berupa percakapan antara individu atau kelompok di luar saluran komunikasi resmi. Meskipun tidak resmi, komunikasi ini dapat mempengaruhi budaya organisasi dan hubungan kerja.

Pemahaman yang baik tentang berbagai jenis komunikasi organisasi menjadi sangat penting dalam manajemen SDM pendidikan karena memiliki dampak yang signifikan pada berbagai aspek yang menentukan kesuksesan dan efektivitas institusi pendidikan.

Pertama, aliran informasi yang efektif adalah kunci untuk menginformasikan semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk guru, staf, siswa, orang tua, dan pihak-pihak eksternal lainnya. Dengan memahami jenis-jenis komunikasi organisasi, manajer pendidikan dapat memilih saluran yang paling sesuai untuk mengirimkan pesan yang relevan dan akurat. Informasi

yang tepat waktu dan akurat dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang baik dan mengatasi masalah dengan cepat.

Kedua, pemahaman tentang komunikasi organisasi mendukung terbentuknya kerja sama yang baik di antara semua pihak yang terlibat dalam pendidikan. Dalam lingkungan pendidikan yang terdiri dari berbagai peran seperti guru, siswa, staf administratif, dan orang tua, kerja sama yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Pengetahuan tentang jenis-jenis komunikasi organisasi membantu dalam mengidentifikasi cara-cara yang efektif untuk berkomunikasi dengan berbagai kelompok, memfasilitasi koordinasi, dan membangun hubungan yang saling mendukung.

Ketiga, tujuan pendidikan yang diinginkan, seperti meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai pencapaian akademik yang baik, dapat dicapai melalui komunikasi yang baik. Misalnya, komunikasi yang jelas dan terbuka antara guru dan siswa dapat memfasilitasi pemahaman yang lebih baik tentang materi pelajaran. Komunikasi yang efektif juga diperlukan dalam pengembangan program pendidikan, perencanaan kegiatan ekstrakurikuler, dan pengambilan keputusan strategis.

Secara keseluruhan, pemahaman yang baik tentang berbagai jenis komunikasi organisasi membantu memastikan bahwa aliran informasi yang efektif, kerja sama yang baik, dan pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan dapat tercapai. Ini adalah landasan yang kuat bagi manajemen SDM pendidikan yang sukses dan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

4. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Lingkungan Pendidikan

Penjabaran mengenai Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Lingkungan Pendidikan akan penulis berikan narasi dalam contoh pelaksanaan di ruang lingkup sekolah yang dipimpin oleh seorang kepala sekolah. Gaya kepemimpinan di lingkungan pendidikan tercermin dalam pola tindakan dan pendekatan yang diadopsi oleh kepala sekolah dalam pengembangan berbagai kebijakan yang meliputi pembinaan semua personel sekolah serta implementasi program-program pendidikan. Dalam kerangka ini, terdapat tiga jenis gaya kepemimpinan utama yang diakui oleh para ahli, yaitu otoriter, demokratis, dan laissez-faire¹⁸.

- Gaya kepemimpinan otoriter adalah pendekatan yang menempatkan keputusan dan kebijakan sepenuhnya di tangan pemimpin. Dalam hal ini, semua tugas dan tanggung jawab dikendalikan oleh pemimpin, sedangkan bawahan hanya menjalankan tugas yang diberikan tanpa banyak ruang untuk inisiatif.
- Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis, di sisi lain, memberikan wewenang yang lebih besar kepada bawahan.

¹⁸ juliana, P. (2020). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN.

Pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan menganggap mereka sebagai tim yang solid. Dalam pendekatan ini, pemimpin memberikan informasi yang luas tentang tugas dan tanggung jawab bawahan.

- Sementara itu, gaya kepemimpinan *laissez-faire* melibatkan pemimpin dalam kapasitas yang lebih terbatas, sementara bawahan terlibat aktif dalam menentukan tujuan dan solusi untuk masalah yang ada.

Namun, penting untuk diingat bahwa pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat bersifat situasional. Misalnya, dalam situasi darurat seperti kebakaran atau bencana alam longsor, gempa bumi di sekolah, gaya kepemimpinan otoriter dapat lebih efektif untuk memastikan tindakan cepat dan terkoordinasi. Namun, dalam situasi normal, gaya kepemimpinan yang lebih demokratis mungkin lebih cocok untuk menggalang kreativitas dan kerjasama tim.

Kepala sekolah harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik individu bawahannya, serta kondisi dan tuntutan yang ada di lingkungan sekolah, sehingga dapat memilih dan mengadaptasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai. Di samping tiga jenis gaya kepemimpinan utama tersebut, berkembang juga beberapa tipe kepemimpinan lain seperti kepemimpinan instruktif,

konsultatif, partisipatif, dan delegatif¹⁹. Tipe-tipe kepemimpinan yang telah dijelaskan memiliki tujuan utama dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan memberdayakan para bawahan di lingkungan kerja. Penempatan tipe kepemimpinan yang tepat kepada bawahan didasarkan pada karakteristik mereka dalam dua dimensi utama: kemampuan atau kompetensi, serta motivasi kerja. Kategorisasi ini menghasilkan empat tipe bawahan yang memiliki kombinasi karakteristik yang berbeda, yaitu :

- a. Tipe pertama adalah bawahan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi, sekaligus motivasi kerja yang tinggi. Dalam situasi ini, gaya kepemimpinan delegatif menjadi yang paling efektif. Kepala sekolah dalam peran sebagai pemimpin akan memberikan dukungan dan wewenang yang lebih besar kepada bawahan ini, memfasilitasi mereka untuk mengambil keputusan dan tindakan yang relevan sesuai dengan keahlian mereka.
- b. Tipe kedua mencakup bawahan yang memiliki kemampuan atau kompetensi tinggi, namun motivasi kerja yang rendah. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan partisipatif lebih sesuai. Kepala sekolah harus secara aktif terlibat dalam mendorong

¹⁹ Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting.

dan mempengaruhi staf agar menggunakan kompetensinya sebaik mungkin. Dalam proses ini, kepala sekolah dapat meningkatkan semangat dan motivasi staf untuk lebih berkontribusi.

- c. Tipe ketiga melibatkan bawahan dengan kemampuan atau kompetensi rendah, tetapi memiliki motivasi kerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan konsultatif lebih tepat dalam situasi ini. Kepala sekolah harus memberikan bimbingan dan dukungan yang intensif kepada staf, memungkinkan mereka untuk tumbuh dan mengembangkan kemampuan mereka secara bertahap.
- d. Tipe keempat terdiri dari bawahan dengan kemampuan atau kompetensi rendah, serta motivasi kerja yang rendah. Dalam situasi ini, gaya kepemimpinan instruktif menjadi yang paling sesuai. Kepala sekolah perlu memberikan petunjuk dan pengawasan yang lebih ketat, serta memberi perintah yang spesifik kepada bawahan ini dalam pelaksanaan tugasnya.

Untuk memastikan kepemimpinan yang berhasil dan efektif, kepala sekolah perlu mengikuti prinsip-prinsip umum kepemimpinan yang penting. Ini termasuk mendorong dan membina staf untuk berkembang secara optimal, mendorong keterlibatan semua pihak

terkait dalam kegiatan sekolah, mencari gagasan dan pendekatan baru dalam melaksanakan tugas, menjunjung kerjasama dengan semua staf dan pihak terkait, serta melakukan pendelegasian tugas berdasarkan kemampuan individu. Selain itu, kepala sekolah harus mengintegrasikan semua kegiatan untuk mencapai sinergi, bertindak secara rasional dan obyektif, mengambil keputusan berdasarkan data dan kondisi nyata, memberi contoh keteladanan, serta bersifat adaptabel dan fleksibel dalam menghadapi perubahan situasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, kepala sekolah dapat memimpin dengan efektif, memotivasi staf, dan mencapai tujuan yang diharapkan dalam lingkungan pendidikan.

VI. PENGELOLAAN SDM DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN

1. Fungsi-Fungsi Operasional Manajemen Pada pengelolaan SDM Pendidikan

Fungsi-fungsi manajemen dikenal juga sebagai tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah komponen kunci dalam manajemen pendidikan yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Setiap tahapan memiliki peran dan pentingnya masing-masing dalam mengelola lingkungan pendidikan.

Dalam praktiknya, pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bergantung pada fungsi-fungsi operasional yang terkandung dalam MSDM itu sendiri. Beberapa ahli telah menguraikan berbagai fungsi yang bervariasi mengenai MSDM, seperti yang dijelaskan oleh Flippo (1984). Flippo mengidentifikasi fungsi MSDM yang meliputi:

1. **Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement):** Melibatkan proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. **Pengembangan Tenaga Kerja (Development):** Termasuk dalam

fungsi ini adalah pelatihan, pengembangan, dan peningkatan kompetensi tenaga kerja agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

3. Kompensasi/Pengupahan (Compensation): Melibatkan aspek penggajian, insentif, dan kompensasi lainnya yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi tenaga kerja.

4. Integrasi: Fungsi ini berkaitan dengan pengintegrasian tenaga kerja dalam budaya dan nilai-nilai organisasi.

5. Perawatan (Maintenance): Melibatkan upaya menjaga kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan tenaga kerja dalam lingkungan kerja.

6. Pemberhentian/Pemutusan Hubungan Kerja (Separation): Merupakan tahapan pengakhiran hubungan kerja antara karyawan dan organisasi.

Konsep serupa juga dijelaskan oleh De Cenzo dan Robbins (1996), yang mengelompokkan fungsi MSDM menjadi:

1. Staffing: Meliputi strategi sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.

2. Pelatihan dan Pengembangan: Termasuk orientasi, pelatihan

karyawan, pengembangan karyawan, dan pengembangan karir.

3. Motivasi: Berkaitan dengan teori motivasi, desain pekerjaan, penilaian kinerja, imbalan dan kompensasi, serta manfaat bagi karyawan.

4. Perawatan: Melibatkan aspek keamanan dan kesehatan kerja, komunikasi, dan hubungan karyawan.

5. Struktur Kerja: Meliputi analisis pekerjaan, pengelolaan kinerja, dan keterlibatan karyawan.

Selanjutnya, Gomes-Meija, David Balkin, dan Robert Cardy (1998) mengamati fungsi MSDM dari perspektif pengelolaan karyawan dan hubungan kerja. Fungsi-fungsi ini mencakup pengelolaan pemutusan hubungan kerja, pengembangan karyawan, manajemen kompensasi, hubungan dengan karyawan, dan aspek kepatuhan terhadap hukum dan peraturan.

Dalam pengertian yang lebih lanjut, Mondy, Noe, dan Premeaux (1999) mendefinisikan lima fungsi area MSDM, yaitu perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, kompensasi dan manfaat, serta keamanan dan kesehatan kerja. Sedangkan Harris (2000) menguraikan fungsi MSDM melalui perencanaan, rekrutmen, evaluasi dan kompensasi, peningkatan, serta pemeliharaan hubungan yang efektif antara pengusaha dan karyawan.

Dalam istilah Dessler (2000), fungsi MSDM mencakup penganalisisan pekerjaan, perencanaan personalia dan perekrutan, seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen perubahan organisasi, penilaian kinerja, pengelolaan karir, dan perlakuan yang adil terhadap karyawan. Semua konsep ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam semua tahapan, dari rekrutmen hingga pemberhentian, serta perhatian terhadap pengembangan dan kesejahteraan karyawan sebagai bagian integral dari MSDM di berbagai posisi dalam institusi pendidikan.

Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan, manajemen pendidikan melibatkan fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.²⁰ Dalam pandangan Muhaimin (2009), manajemen pendidikan didefinisikan sebagai langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya pendidikan dengan tujuan mencapai hasil pendidikan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, manajemen pendidikan merupakan fondasi yang penting dalam mengarahkan dan memajukan kualitas pendidikan.

²⁰ Fail, W.O., aisma, Usman, H.A., & Arsyam, M. (2021). Konsep Administrasi dan Supervisi Dalam Pendidikan.

Manajemen dalam konteks pendidikan memiliki kemiripan dengan manajemen yang digunakan dalam berbagai bidang lain, termasuk dunia perusahaan. Manajemen pendidikan merujuk pada pendekatan manajemen yang diterapkan dalam mengembangkan sistem pendidikan melalui proses kerjasama yang terstruktur, menyeluruh, dan terkoordinasi.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di institusi pendidikan, para ahli sebelumnya telah menguraikan berbagai aspek yang termasuk dalam fungsi operasional Manajemen SDM. Terdapat beberapa dimensi penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan tenaga pendukung (non-pendidik) agar tujuan pendidikan nasional dapat tercapai. Berikut adalah beberapa fungsi operasional Manajemen SDM yang relevan:

1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja menjadi langkah awal dalam manajemen SDM. Melalui perencanaan ini, institusi pendidikan berusaha menentukan jumlah dan jenis tenaga pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, analisis pekerjaan, rekrutmen, dan penempatan tenaga pendukung menjadi langkah penting dalam memastikan kebutuhan sumber daya manusia terpenuhi secara efektif.

2. Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja tidak hanya terbatas pada pendidik, namun juga relevan untuk tenaga pendukung. Upaya pengembangan meliputi pelatihan, pendidikan, dan promosi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendukung. Dengan demikian, mereka dapat memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta berkontribusi secara efektif dalam pencapaian tujuan institusi pendidikan.

3. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan elemen penting dalam manajemen SDM. Melalui penilaian ini, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi kinerja tenaga pendukung yang baik dan yang perlu ditingkatkan. Penilaian ini juga menjadi dasar untuk memberikan penghargaan dan kompensasi yang pantas kepada tenaga pendukung yang telah memberikan kontribusi signifikan.

4. Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi melibatkan pengaturan sistem penggajian dan pemberian imbalan bagi tenaga pendukung. Kompensasi yang adil, baik finansial maupun non-finansial, menjadi faktor penting dalam memotivasi tenaga pendukung untuk memberikan kinerja terbaiknya. Pengelolaan kompensasi yang baik dapat mendorong prestasi kerja yang lebih tinggi.

5. Pemeliharaan Tenaga Kerja

Aspek pemeliharaan tenaga kerja melibatkan kebijakan terkait kesejahteraan, keamanan, dan lingkungan kerja. Dalam konteks institusi pendidikan, ini mencakup jaminan kesehatan, kesejahteraan, serta upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Upaya pemeliharaan tenaga kerja akan berdampak pada kenyamanan kerja dan kinerja yang lebih baik.

6. Pemberhentian

Fungsi pemberhentian menjadi tindakan terakhir dalam manajemen SDM. Penting bagi institusi pendidikan untuk mematuhi regulasi hukum yang berlaku dalam hal pemberhentian karyawan. Ini melibatkan pengaturan terkait pensiun, pengunduran diri, atau pemutusan hubungan kerja yang sah.

Dengan memperhatikan semua fungsi operasional Manajemen SDM ini, institusi pendidikan dapat memastikan bahwa pengelolaan tenaga pendukung berjalan efektif dan efisien. Sehingga, mereka dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional dengan baik.

2. Mengelola Tantangan Manajemen SDM di Institusi Pendidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan memegang peranan strategis yang sangat penting dalam proses pendidikan, terutama dalam membentuk watak dan karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian serta nilai-nilai yang diinginkan. Di dalam konteks pendidikan di Indonesia, peranan mereka terus menjadi fokus utama, meskipun perkembangan teknologi yang cepat mempengaruhi cara pembelajaran. Pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan informasi kepada siswa, tetapi juga memiliki tanggung jawab besar dalam membentuk sikap, moral, dan nilai-nilai positif dalam diri siswa.

Namun, tidak hanya pendidik yang berperan dalam proses pendidikan. Tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran administrasi, pengelolaan, pengawasan, serta penyediaan layanan teknis yang mendukung keberlangsungan proses belajar-mengajar di satuan pendidikan. Terlihat jelas bahwa kedua kelompok ini memiliki tanggung jawab dan kontribusi yang tak tergantikan dalam mencapai tujuan pendidikan.

Walaupun teknologi terus berkembang dan memberikan dampak signifikan terhadap metode pembelajaran, peran pendidik

dan tenaga kependidikan tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh mesin atau algoritma. Pendidik memiliki kemampuan untuk membaca dan merespon kebutuhan siswa secara individual, memberikan panduan, serta membentuk hubungan emosional yang mendukung perkembangan holistik siswa. Sementara itu, tenaga kependidikan mengurus berbagai hal teknis dan administratif, seperti jadwal, fasilitas, dan kelancaran proses belajar.

Namun, di tengah perkembangan ini, tuntutan akan profesionalisme dalam pendidikan semakin meningkat. Pendidik dan tenaga kependidikan harus menghadapi tantangan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penekanan pada standar pendidikan yang lebih tinggi, pengembangan kompetensi, serta upaya untuk mencapai tujuan pendidikan nasional menjadi tugas yang semakin mendesak.

Dalam upaya ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan menjadi faktor kunci. Mengelola tenaga pendidik dan kependidikan tidaklah mudah. Mereka memiliki latar belakang yang beragam, baik dalam hal usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun kompetensi pribadi. Ini menuntut manajer pendidikan, seperti kepala sekolah atau kepala madrasah, untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam mengelola beragam karakteristik ini.

Tantangan ini bisa muncul baik dari internal maupun eksternal organisasi pendidikan :

- Faktor internal melibatkan berbagai karakteristik individu yang dapat mempengaruhi dinamika organisasi.
- Di sisi lain, faktor eksternal termasuk kebijakan pemerintah, perubahan tren dalam pendidikan global, serta perkembangan dunia bisnis yang dapat berdampak pada strategi pendidikan.

Untuk mengatasi tantangan ini, manajer pendidikan harus memiliki wawasan mendalam tentang profil tenaga pendidik dan kependidikan serta lingkungan di sekitar lembaga pendidikan. Pengukuran kekuatan dan kelemahan internal sumber daya manusia, serta identifikasi peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal, sangat penting untuk merancang langkah-langkah manajemen SDM yang tepat. Hanya dengan mengatasi tantangan ini, mutu pendidikan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan yang mendukung proses pendidikan yang efektif dan efisien.

Sebagai seorang manajer, seperti kepala sekolah atau kepala madrasah, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengukur tantangan internal dan eksternal dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Langkah-langkah ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan gambaran yang jelas

tentang kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat mempengaruhi kinerja dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.

1. Analisis Kekuatan (Strengths) dan Kelemahan (Weaknesses) Internal

Manajer perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di lembaga pendidikan. Ini termasuk penilaian terhadap kompetensi, pengalaman kerja, motivasi, kualitas kerja, dan keterampilan individu. Selain itu, manajer juga harus memeriksa bagaimana organisasi pendidikan mengelola dan mendukung tenaga pendidik dan kependidikan. Apa saja sistem penilaian kinerja yang digunakan? Apakah ada program pengembangan profesional yang memadai? Ini akan membantu mengidentifikasi kekuatan yang dapat ditingkatkan dan kelemahan yang perlu diatasi.

2. Analisis Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) Eksternal

Manajer perlu memahami konteks eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Ini mencakup perubahan kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, tren dalam pendidikan global, dan lingkungan sosial dan ekonomi yang berubah. Identifikasi peluang-peluang yang dapat

dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja SDM. Di sisi lain, identifikasi juga ancaman-ancaman yang mungkin menghambat pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti perubahan tuntutan masyarakat atau perubahan regulasi pendidikan.

3. Penetapan Langkah Pendekatan MSDM

Setelah menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, manajer perlu merumuskan langkah-langkah pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia. Ini melibatkan mengidentifikasi program pengembangan yang diperlukan untuk memperkuat kekuatan dan mengatasi kelemahan. Selain itu, manajer perlu merencanakan strategi untuk memanfaatkan peluang-peluang eksternal yang ada. Di sisi lain, manajer juga harus merancang langkah-langkah untuk mengatasi ancaman-ancaman yang mungkin muncul.

4. Pelaksanaan dan Evaluasi

Setelah merumuskan langkah-langkah pendekatan, manajer perlu melaksanakan rencana tersebut. Program pengembangan, pelatihan, dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dapat diimplementasikan. Selama pelaksanaan, manajer perlu mengawasi dan memantau perkembangan serta dampak dari langkah-langkah yang diambil. Evaluasi dilakukan untuk melihat apakah langkah-langkah tersebut berhasil mengatasi

tantangan dan mendukung pengembangan SDM.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, seorang manajer pendidikan dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan merancang strategi yang tepat untuk mengelola tantangan internal dan eksternal dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, lembaga pendidikan akan dapat meningkatkan mutu pendidikan melalui pengembangan dan pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan yang efektif.

3. Penggunaan Teknologi Dalam Pengelolaan SDM Pendidikan

Dalam era kemajuan teknologi global, dampaknya terasa merata dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di dalamnya sektor pendidikan. Untuk memajukan dunia pendidikan, komitmen dalam menerapkan inovasi yang berdaya guna menjadi suatu keharusan. Tak hanya terbatas pada inovasi yang mencakup penggunaan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar, namun juga dalam pengembangan infrastruktur dan kurikulum. Pendekatan pembelajaran yang dulu bersifat konvensional mampu direvitalisasi menjadi lebih segar dan interaktif melalui pemanfaatan teknologi pendidikan yang canggih. Teknologi informasi dan komunikasi menjadi jantung dari perubahan ini, memberikan harapan bahwa pendidikan akan meningkat dalam aspek pembelajaran, produktivitas, dan aksesibilitas. Sikap positif terhadap belajar akan semakin tumbuh, para profesional pendidikan akan semakin berkembang, dan lebih banyak individu yang menyadari potensi global dalam pendidikan.

Tidak hanya mengandung konsep tentang elektronika semata, teknologi dalam konteks pendidikan membawa perubahan yang signifikan. Manajemen sumber daya manusia menjadi pusat perhatian, mengambil dua peran krusial sebagai subjek dan objek dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru dan tenaga

kependidikan memiliki peran yang tak tergantikan dalam menghasilkan mutu pendidikan yang unggul. Kualitas pendidikan ditentukan oleh output yang dihasilkan, yang pada gilirannya harus diperkuat dengan pengetahuan luas dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan.

Agar kreativitas dan pencapaian akademik dapat berkembang dengan baik sebagai respons terhadap perubahan pendidikan, tidak ada jalan lain selain mengakui urgensi isu revolusi metode, kurikulum terkini, teknologi terbaru, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Pendidikan harus berfokus pada pemberian layanan yang unggul bagi peserta didiknya dan harus memiliki daya saing global yang kuat. Dalam rangka mencapai tujuan ini, pelaksanaan inovasi yang bertumpu pada teknologi dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi tuntutan yang tidak dapat diabaikan. Kesemuanya ini, jika dilaksanakan dengan tekun dan bijaksana, akan mewujudkan pendidikan yang lebih dinamis, relevan, dan siap menghadapi tantangan global.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) pendidikan telah membawa transformasi yang signifikan dalam cara kita mengelola dan memaksimalkan potensi para tenaga pendidik dan kependidikan. Teknologi memiliki peran penting dalam menyederhanakan, mempercepat, dan meningkatkan

efisiensi berbagai aspek manajemen SDM pendidikan. Berikut ini adalah beberapa cara penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM pendidikan:

1. Rekrutmen dan Seleksi: Teknologi memungkinkan proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan secara lebih efisien. Pengumuman lowongan pekerjaan, pendaftaran online, dan pengumpulan dokumen bisa terjadi melalui platform digital. Alat analisis data juga dapat membantu mengidentifikasi calon yang paling cocok berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

2. Pelatihan dan Pengembangan: Melalui teknologi, pelatihan dan pengembangan dapat diakses secara daring (online) atau melalui platform pembelajaran jarak jauh. Ini memungkinkan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka tanpa harus meninggalkan lokasi mereka.

3. Manajemen Kinerja: Sistem manajemen kinerja berbasis teknologi dapat membantu dalam mengukur dan memantau kinerja pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Evaluasi kinerja, pengaturan tujuan, dan umpan balik dapat dilakukan dengan lebih mudah melalui platform digital.

4. Administrasi dan Penggajian: Penggunaan perangkat lunak HRM (Human Resource Management) mempermudah pengelolaan administrasi SDM, termasuk penggajian, manajemen cuti, dan manajemen absensi. Ini mengurangi risiko kesalahan manusia dan menghemat waktu.

5. Komunikasi dan Kolaborasi: Teknologi memungkinkan komunikasi yang lebih efektif antara para pendidik, tenaga kependidikan, dan manajemen sekolah. Platform komunikasi internal, seperti aplikasi pesan instan dan forum daring, memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran ide antar anggota tim.

6. Analisis Data: Teknologi memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih canggih. Data mengenai kinerja individu dan kolektif, kehadiran, dan pencapaian akademik dapat diolah untuk mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang kebutuhan pengembangan SDM.

7. Pengembangan Karir: Platform daring dapat digunakan untuk memberikan informasi tentang peluang pengembangan karir, kursus, workshop, dan sertifikasi. Hal ini membantu para pendidik dan tenaga kependidikan dalam merencanakan perkembangan karir mereka.

8. Manajemen Informasi: Teknologi memungkinkan penyimpanan dan akses informasi tentang pendidik dan tenaga kependidikan dengan lebih teratur dan aman. Basis data terpusat dapat mengurangi risiko kehilangan informasi penting.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM pendidikan memungkinkan para tenaga pendidik dan kependidikan untuk fokus pada pengembangan kualitas pembelajaran, pemberdayaan siswa, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih efektif. Meskipun demikian, penting untuk memastikan bahwa teknologi digunakan dengan bijak, etis, dan diintegrasikan dengan strategi pendidikan secara menyeluruh.

Penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM pendidikan, meskipun memberikan manfaat yang signifikan, juga menghadapi sejumlah tantangan yang perlu diatasi agar implementasinya berjalan sukses. Beberapa tantangan tersebut adalah:

1. Kurangnya Pengetahuan dan Keterampilan: Salah satu tantangan utama adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam penggunaan teknologi. Banyak guru dan staf pendidikan mungkin belum familiar atau tidak memiliki pemahaman yang memadai terkait penggunaan teknologi dalam pengajaran dan manajemen SDM. Untuk mengatasi hal ini, pelatihan yang

komprehensif perlu disediakan untuk meningkatkan literasi teknologi mereka. Pelatihan ini dapat mencakup penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak, serta strategi efektif untuk mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dan pengelolaan.

2. Infrastruktur yang Terbatas: Keterbatasan infrastruktur, seperti akses internet yang lambat atau tidak stabil, kekurangan perangkat keras, dan perangkat lunak yang memadai, serta kurangnya dukungan teknis yang memadai, juga menjadi tantangan yang harus dihadapi. Solusi untuk ini bisa melibatkan investasi dalam peningkatan infrastruktur teknologi di lingkungan pendidikan. Akses yang lebih baik dan dukungan teknis yang andal akan mempermudah penggunaan teknologi.

3. Resistensi terhadap Perubahan: Beberapa individu, termasuk guru dan staf pendidikan, mungkin merasa enggan untuk mengadopsi teknologi dalam pengelolaan SDM karena resistensi terhadap perubahan. Mereka mungkin merasa tidak nyaman dengan teknologi baru atau menganggap bahwa cara konvensional lebih mudah. Untuk mengatasi resistensi ini, perlu adanya kampanye yang efektif untuk meningkatkan kesadaran tentang manfaat teknologi dalam pendidikan. Memperlihatkan bagaimana teknologi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pendidikan dapat membantu meredam resistensi.

4. Komitmen Pimpinan Institusi: Tantangan lainnya adalah memastikan komitmen dari pimpinan institusi terhadap penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM. Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan, implementasi teknologi mungkin tidak akan berjalan dengan lancar. Pimpinan perlu memberikan sumber daya yang cukup, mengintegrasikan teknologi dalam rencana strategis institusi, dan memastikan bahwa para pendidik dan staf pendidikan merasa didukung dalam menghadapi perubahan teknologi.

Dalam mengatasi tantangan ini, kolaborasi antara berbagai pihak di lembaga pendidikan, seperti pimpinan, pengajar, staf pendidikan, dan teknisi IT, sangat penting. Dengan adanya kesadaran, pelatihan, dukungan teknis yang memadai, serta komitmen dari seluruh pihak, penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM pendidikan dapat diimplementasikan secara efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

VII. REKRUTMEN, PENGEMBANGAN, DAN EVALUASI PENDIDIK

1. Strategi Rekrutmen Yang Efektif Dalam Mencari Dan Memilih Tenaga Pendidik Berkualitas

Rekrutmen pendidik merupakan suatu proses dan kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh individu yang berkualitas, sesuai dengan ketentuan yang berlaku, untuk menempati posisi pendidik di suatu lembaga pendidikan. Proses ini dilakukan dengan mempertimbangkan kepentingan jangka pendek maupun jangka panjang baik bagi individu yang akan direkrut maupun bagi lembaga pendidikan itu sendiri.²¹

Dalam konteks tersebut, rekrutmen pendidik memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di sebuah lembaga. Melalui seleksi dan penarikan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang akan ditugaskan memiliki kemampuan, kualifikasi, dan kompetensi yang sesuai dengan standar yang diharapkan.²²

²¹ Soekidjo Notoatmojo, (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta :Rineka Cipta, hlm. 111

²² Suriadin, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar Volume 112, hlm 15 (Sunday, 10 Februari 2020)

Strategi rekrutmen yang efektif menjadi kunci dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan mendapatkan calon tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Dalam hal ini, penelitian Suriadin menegaskan pentingnya strategi rekrutmen yang mampu menghasilkan calon-calon tenaga pendidik yang berkompeten dan profesional.

Selain itu, Sulistriani juga menegaskan bahwa tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam kesuksesan pendidikan di dalam sekolah. Bahkan kependidikan, yang juga terdiri dari tenaga kependidikan seperti tata usaha dan pustakawan, memiliki peran penting sebagai pendukung aktivitas di sekolah. Dengan demikian, strategi rekrutmen yang tepat tidak hanya berlaku untuk tenaga pendidik, tetapi juga untuk tenaga kependidikan, agar keseluruhan sistem pendidikan dapat berjalan efektif dan berkualitas.²³

Dengan mempertimbangkan peran penting tenaga pendidik dan kependidikan dalam penyelenggaraan pendidikan, strategi rekrutmen yang disusun secara matang dan sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pendidikan yang dihasilkan.

²³ Sulistriani Sari, (2019) Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang, hlm 3

Strategi rekrutmen tenaga pendidik memiliki peran yang krusial dalam memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat menggaet individu-individu berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lembaga. Berbagai langkah yang diterapkan dalam proses rekrutmen ini memiliki tujuan akhir untuk menghasilkan tenaga pendidik yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap mutu pendidikan.

Berikut adalah beberapa langkah strategis yang dapat diambil dalam proses rekrutmen tenaga pendidik:

1. Perencanaan yang Melibatkan Musyawarah

Penting bagi lembaga pendidikan untuk melakukan perencanaan rekrutmen dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait, seperti pengelola sekolah, guru-guru, dan staf pendidikan lainnya. Dalam musyawarah ini, kebutuhan sekolah harus dipertimbangkan dengan seksama agar strategi rekrutmen yang diambil sesuai dengan karakter dan budaya sekolah.

2. Pengorganisasian yang Disesuaikan

Proses pengorganisasian rekrutmen harus disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan sekolah. Lembaga pendidikan perlu menciptakan taktik yang mampu menarik kandidat yang sejalan dengan visi dan misi lembaga, sehingga integrasi mereka dengan

lingkungan sekolah menjadi lebih harmonis.

3. Memberikan Prioritas kepada Alumni

Strategi yang efektif adalah memberikan prioritas kepada alumni sekolah dalam perekrutan. Ini tidak hanya memperkuat hubungan dengan alumni, tetapi juga membangun loyalitas yang kuat terhadap lembaga pendidikan. Alumni yang sudah akrab dengan budaya sekolah memiliki potensi untuk memberikan dampak positif dalam lingkungan pendidikan.

4. Pemilihan Metode Kualitatif

Penggunaan metode kualitatif, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi, membantu dalam mengumpulkan data yang mendalam dan relevan. Data ini membantu lembaga pendidikan memahami perspektif calon pendidik dan kependidikan serta mengidentifikasi kebutuhan sekolah dengan lebih baik.

5. Analisis dan Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi calon pendidik adalah tahap yang krusial. Melalui berbagai tes, tugas, dan wawancara, lembaga pendidikan dapat mengukur pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian calon. Dengan demikian, lembaga dapat memastikan bahwa calon pendidik berkualitas sesuai dengan kebutuhan pendidikan.

6. Penggunaan Referensi dan Verifikasi

Langkah ini melibatkan menghubungi referensi yang diberikan oleh calon pendidik untuk memahami lebih lanjut pengalaman dan kualifikasi mereka. Verifikasi data yang diberikan oleh calon pendidik juga penting untuk memastikan integritas dan keabsahan informasi.

7. Uji Keterampilan Pedagogis dan Pengetahuan

Asesmen keterampilan pedagogis, seperti simulasi pengajaran, membantu mengukur kemampuan calon dalam mengajar dan berkomunikasi. Uji pengetahuan khusus dalam bidang pendidikan juga perlu dilakukan untuk mengukur pemahaman calon terhadap materi yang akan diajarkan.

8. Tawaran Pekerjaan yang Jelas

Berdasarkan hasil evaluasi, buat keputusan mengenai calon yang paling sesuai. Berikan tawaran pekerjaan yang jelas, termasuk rincian kompensasi, tunjangan, dan tanggung jawab yang akan diemban.

9. Orientasi dan Pengenalan

Setelah diterima, berikan orientasi kepada calon pendidik baru. Kenalkan mereka pada budaya sekolah, kebijakan, serta tujuan pendidikan lembaga.

10. Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

Evaluasi kinerja berkala dan program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan membantu pendidik terus berkembang dan memberikan kontribusi yang lebih baik pada mutu pendidikan.

Ketika strategi rekrutmen tenaga pendidik ini dijalankan dengan penuh komitmen dan dukungan, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa individu-individu yang bergabung dengan tim pendidikan adalah mereka yang berkualitas dan berpotensi untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2. Pengembangan Profesionalisme Pendidik Secara Kontinu

Pengembangan profesionalisme pendidik merupakan aspek yang krusial dalam memastikan kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan pengembangan profesionalisme pendidik memegang peran sentral dalam mengoptimalkan potensi dan kualitas para pendidik. Kaitannya dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan menjadi sangat relevan, mengingat MSDM memiliki peran strategis dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengelola berbagai upaya pengembangan profesionalisme pendidik.

Upaya pengembangan profesionalisme pendidik sebaiknya muncul sebagai inisiatif dari lembaga pendidikan itu sendiri. Dalam hal ini, terdapat asumsi bahwa dari upaya yang berulang-ulang ini, guru secara bertahap dapat tumbuh dalam profesionalisme mereka. Namun, tidak bisa diabaikan bahwa prakarsa individu guru juga memiliki peran penting dalam hal ini.

Terdapat sejumlah alternatif program pengembangan profesional guru yang disarankan oleh Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional. Setiap program ini memiliki tujuan yang beragam, namun secara keseluruhan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja para pendidik. Mari

kita telaah dengan lebih rinci dan berikan contoh penerapannya dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan di sekolah :

a. Program Peningkatan Kualifikasi Guru atau Program Studi Lanjut

Ini adalah program yang memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya dengan mengambil program studi lanjut seperti magister atau doktor. Program ini akan membantu guru memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dalam bidang pendidikan yang spesifik. Penerapannya dalam MSDM pendidikan di sekolah bisa dilakukan dengan memberikan insentif atau dukungan keuangan kepada guru yang ingin melanjutkan studi lanjut. Sekolah dapat menjalin kerjasama dengan universitas atau lembaga pendidikan tinggi untuk memberikan fasilitas dan fleksibilitas bagi guru yang ingin mengikuti program ini.

b. Program Penyetaraan dan Sertifikasi

Program ini memberikan peluang kepada guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda untuk menyamakan kualifikasinya dengan persyaratan yang ditetapkan. Contohnya, guru dengan latar belakang non-pendidikan yang ingin menjadi guru formal perlu mengikuti program penyetaraan dan sertifikasi. Dalam

MSDM pendidikan, sekolah dapat memberikan dukungan berupa pelatihan khusus atau program penyetaraan kepada guru-guru dengan latar belakang yang beragam.

c. Program Pelatihan Terintegrasi Berbasis Kompetensi

Program ini menekankan pada pengembangan kompetensi guru secara holistik. Guru akan diberikan pelatihan yang mencakup berbagai aspek penting dalam profesinya, seperti pengajaran, penilaian, manajemen kelas, dan komunikasi. Penerapannya dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan rutin untuk semua guru di sekolah yang mencakup berbagai bidang kompetensi yang relevan.

d. Program Supervisi Pendidikan

Program ini berfokus pada pengawasan dan pengembangan kinerja guru melalui pendekatan supervisi. Guru akan mendapatkan umpan balik konstruktif dari supervisor atau kepala sekolah untuk membantu mereka meningkatkan kualitas pengajaran. Penerapannya di sekolah melibatkan pelaksanaan supervisi kelas reguler dan pengembangan rencana aksi untuk peningkatan kinerja guru.

e. Program Pemberdayaan MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran)

MGMP adalah wadah kolaborasi antara guru-guru mata pelajaran yang bertujuan untuk saling berbagi pengalaman dan

pengetahuan. Dalam MSDM pendidikan, sekolah dapat mendukung guru-guru untuk aktif dalam MGMP dan memberikan waktu khusus untuk pertemuan dan diskusi antar guru.

f. Simposium Guru

Simposium guru adalah forum di mana para guru dapat berbagi hasil penelitian atau praktik terbaik dalam pengajaran. Penerapannya dapat dilakukan dengan mengadakan simposium internal di sekolah atau berpartisipasi dalam simposium yang lebih besar di tingkat nasional atau regional.

g. Program Tradisional Lainnya (CTL, PTK, Penulisan Karya Ilmiah)

Ini merujuk pada program-program tradisional dalam pengembangan profesional guru, seperti Classroom Action Research (CTL), Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan penulisan karya ilmiah. Dalam MSDM pendidikan, sekolah dapat memberikan dukungan dalam bentuk pelatihan, bimbingan, dan penghargaan bagi guru yang berhasil dalam program-program ini.

h. Membaca dan Menulis Jurnal atau Karya Ilmiah

Ini mendorong guru untuk mengembangkan literasi akademik dengan membaca jurnal ilmiah dan menulis karya ilmiah. Penerapannya di sekolah dapat melibatkan pembentukan kelompok

diskusi atau klub baca untuk guru-guru, serta memberikan waktu khusus untuk membaca dan menulis.

i. Berpartisipasi dalam Pertemuan Ilmiah

Guru diundang untuk berpartisipasi dalam pertemuan ilmiah, konferensi, atau seminar yang relevan dengan bidang pendidikan. Penerapannya bisa dengan memberikan rekomendasi dan dukungan keuangan bagi guru yang ingin menghadiri acara-acara tersebut.

j. Melakukan Penelitian

Guru dapat melakukan penelitian di bidang pendidikan untuk mengidentifikasi tantangan atau masalah tertentu, serta merancang solusi yang tepat. Penerapannya di sekolah dapat berupa dukungan dalam merencanakan dan melaksanakan penelitian, serta berbagi temuan dengan kolega.

k. Magang

Program magang memberikan guru kesempatan untuk belajar dari pengalaman praktis di lingkungan pendidikan yang berbeda. Penerapannya bisa dengan menjalin kerjasama dengan sekolah lain atau lembaga pendidikan untuk mengatur program magang bagi guru-guru.

l. Mengikuti Berita Aktual dari Media Pemberitaan

Guru diharapkan mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pendidikan dengan membaca berita dan artikel terbaru dari media pemberitaan. Penerapannya bisa dengan mengatur waktu khusus untuk membaca berita dan memfasilitasi diskusi tentang isu-isu pendidikan terkini.

m. Berpartisipasi dan Aktif dalam Organisasi Profesi

Guru didorong untuk bergabung dengan organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) atau asosiasi pendidikan lainnya. Penerapannya di sekolah adalah dengan memberikan dukungan dan fleksibilitas kepada guru untuk berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut.

n. Menggalang Kerjasama dengan Teman Sejawat

Guru diajak untuk saling berkolaborasi dan berbagi pengetahuan dengan teman sejawat dalam sekolah atau di luar sekolah. Penerapannya bisa dengan mengadakan pertemuan rutin, lokakarya, atau sesi diskusi untuk berbagi pengalaman dan ide.

Penerapan berbagai alternatif program pengembangan profesional guru ini dalam MSDM pendidikan di sekolah Ditjen Dikdasmen Kementerian Pendidikan Nasional akan membantu meningkatkan kualitas pengajaran, motivasi, dan kompetensi guru,

yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Penting bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan untuk mempertimbangkan dan melaksanakan strategi pengembangan profesionalisme pendidik secara kontinu karena beberapa alasan yang mendasar. Pertama, perkembangan pendidikan dan teknologi yang dinamis memerlukan pendidik yang selalu mengikuti tren terbaru dalam metode pengajaran dan pengetahuan. Dengan terus meningkatkan kompetensi pendidik, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman pembelajaran yang terkini dan relevan.

Kedua, pendidik yang terus mengembangkan diri akan memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi tantangan yang muncul dalam proses pendidikan. Setiap tahun, ada perubahan dalam kebijakan, kurikulum, serta dinamika lingkungan sekolah yang perlu diatasi. Dengan melakukan pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan, pendidik akan lebih siap menghadapi perubahan tersebut.

Selanjutnya, pendekatan pengembangan profesionalisme yang terus-menerus juga dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pendidik terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa

dihargai dan diberikan kesempatan untuk terus berkembang, sehingga semangat untuk memberikan kontribusi positif dalam dunia pendidikan juga semakin tinggi.

Selain itu, menerapkan pengembangan profesionalisme secara kontinu juga dapat meningkatkan reputasi lembaga pendidikan. Pendidik yang berkualitas dan terus mengembangkan diri akan menciptakan citra positif bagi lembaga, sehingga akan lebih mudah menarik calon pendidik berkualitas dan membangun hubungan yang baik dengan para pemangku kepentingan.

Terakhir, lingkungan pendidikan yang terus berubah dan berkompetisi memerlukan pendidik yang memiliki keunggulan kompetitif. Dengan melibatkan pendidik dalam berbagai program pengembangan profesionalisme, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik yang kompeten, kreatif, dan mampu memberikan dampak positif dalam pembelajaran dan pengembangan siswa.

Dalam keseluruhan, mempertimbangkan dan melaksanakan pengembangan profesionalisme pendidik secara kontinu adalah suatu keharusan dalam MSDM pendidikan. Hal ini akan membawa manfaat jangka panjang bagi lembaga pendidikan, pendidik itu sendiri, serta kemajuan pendidikan secara keseluruhan.

3. Metode Evaluasi Kinerja Pendidik

Evaluasi kinerja pendidik merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk mengukur, menganalisis, dan mengevaluasi hasil serta efektivitas kinerja individu yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti guru atau pendidik lainnya. Tujuan utama dari evaluasi kinerja pendidik adalah untuk memahami sejauh mana pendidik telah mencapai tujuan-tujuan pembelajaran, bagaimana interaksi dengan siswa dan lingkungan belajar, serta dampak yang dihasilkan terhadap perkembangan siswa.²⁴ Evaluasi ini melibatkan pengumpulan data, pengamatan, analisis, dan pemberian umpan balik terhadap kinerja pendidik, sehingga dapat memberikan informasi berharga untuk pengambilan keputusan terkait pengembangan profesionalisme, peningkatan kualitas pembelajaran, dan perbaikan kontinu dalam institusi pendidikan.²⁵

Evaluasi kinerja merupakan pendekatan yang paling umum dan penting dalam mengukur efektivitas karyawan, termasuk dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dunia pendidikan. Evaluasi ini memungkinkan manajer atau atasan untuk

²⁴ Julian, R.H. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Mata Pelajaran Teknik Gambar Bangunan Bersertifikat Pendidik di SMK Negeri 3 Yogyakarta Berdasarkan Persepsi Siswa.

²⁵ Hidayah, R. (2017). PELAKSANAAN EVALUASI SUPERVISI PEMBELAJARAN MELALUI METODE UMPAN BALIK 360 DERAJAD (STUDI KASUS DI MTS KHOIRIYAH GUWO TLOGOWUNGU PATITAHUN PELAJARAN 2016/2017).

menilai kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Di dalam dunia pendidikan, evaluasi kinerja pendidik menjadi esensial untuk memastikan bahwa para pendidik memiliki dampak positif terhadap proses pembelajaran dan perkembangan siswa. Berikut adalah beberapa metode yang digunakan dalam evaluasi kinerja pegawai dan penerapannya dalam MSDM di dunia pendidikan :

1) Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE)

Preference Ranking Organization Method for Enrichment Evaluation (PROMETHEE) adalah metode yang dikembangkan untuk membantu dalam pengambilan keputusan yang kompleks dengan menghasilkan peringkat preferensi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode ini menawarkan kerangka kerja yang sistematis untuk membandingkan alternatif berdasarkan sejumlah kriteria yang relevan. Dalam konteks MSDM pendidikan, PROMETHEE dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pendidik dan membantu dalam pengambilan keputusan terkait perekrutan, penempatan, atau promosi pendidik.

Proses PROMETHEE melibatkan beberapa tahap:

- a. Penentuan Kriteria: Langkah pertama adalah menentukan kriteria evaluasi yang relevan dan sesuai dengan konteks.

Kriteria ini harus mencakup aspek-aspek penting yang ingin dievaluasi dalam kinerja pendidik, seperti kemampuan mengajar, interaksi dengan siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan lainnya.

- b. **Penilaian Alternatif:** Setelah kriteria ditetapkan, alternatif atau pendidik yang akan dievaluasi harus diidentifikasi. Setiap pendidik kemudian dinilai berdasarkan setiap kriteria dengan menggunakan skala atau bobot yang telah ditentukan.
- c. **Penghitungan Peringkat:** Setelah nilai kinerja untuk setiap kriteria dihitung, PROMETHEE akan menghasilkan peringkat preferensi untuk setiap pendidik. Peringkat ini dapat membantu dalam menentukan urutan pendidik yang paling sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah.
- d. **Analisis Sensitivitas:** PROMETHEE juga memungkinkan analisis sensitivitas, di mana perubahan dalam bobot kriteria dapat menghasilkan perubahan dalam peringkat alternatif. Ini membantu dalam memahami bagaimana perubahan preferensi dapat terjadi berdasarkan variasi bobot kriteria.

Dalam MSDM pendidikan, PROMETHEE dapat digunakan untuk memilih pendidik yang paling cocok untuk posisi tertentu berdasarkan aspek-aspek yang diinginkan oleh sekolah. Misalnya, jika sekolah mengutamakan kemampuan mengajar dan interaksi positif dengan siswa, PROMETHEE dapat membantu dalam mengidentifikasi pendidik yang paling sesuai dengan kriteria tersebut.

PROMETHEE memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan transparan untuk mengambil keputusan berdasarkan preferensi. Namun, perlu diingat bahwa penerapan metode ini memerlukan pengumpulan data yang akurat dan bobot kriteria yang berdasarkan pertimbangan yang cermat. Keselarasan antara kriteria yang ditetapkan dan tujuan institusi pendidikan juga penting untuk memastikan keberhasilan dalam menggunakan metode ini dalam MSDM pendidikan.

2) *Simple Additive Weighting (SAW)*

Simple Additive Weighting (SAW) adalah suatu metode yang digunakan dalam proses evaluasi kinerja pegawai dengan cara menggabungkan berbagai kriteria penilaian yang telah ditentukan sebelumnya. Metode ini sangat berguna dalam mengukur kinerja pegawai secara komprehensif, karena memperhitungkan banyak aspek yang berperan dalam pencapaian tujuan dan tanggung jawab mereka. Dalam dunia pendidikan, SAW dapat diaplikasikan untuk menilai kinerja pendidik dengan mempertimbangkan berbagai variabel yang relevan.

Proses penerapan SAW melibatkan beberapa tahap:

- a. Identifikasi Kriteria Penilaian: Kriteria-kriteria yang relevan untuk menilai kinerja pendidik diidentifikasi dan dibagi menjadi sub-kriteria jika diperlukan. Contoh kriteria dalam konteks pendidikan adalah pencapaian target pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, interaksi dengan siswa, dan lain-lain.
- b. Pemberian Bobot: Setiap kriteria diberi bobot untuk menggambarkan tingkat pentingnya kriteria tersebut dalam menilai kinerja pendidik. Bobot ini mencerminkan nilai relatif dari masing-masing kriteria terhadap tujuan dan

strategi institusi pendidikan.

- c. **Penilaian Kinerja:** Pada tahap ini, setiap kriteria dan sub-kriteria diberi nilai berdasarkan prestasi atau pencapaian pendidik dalam aspek yang bersangkutan. Misalnya, untuk kriteria "pencapaian target pembelajaran," pendidik akan diberi nilai berdasarkan sejauh mana target pembelajaran telah tercapai.
- d. **Normalisasi Nilai:** Nilai-nilai yang telah diberikan akan dinormalisasi untuk menghindari perbedaan skala penilaian antara kriteria yang memiliki satuan yang berbeda.
- e. **Perhitungan Skor Akhir:** Setiap kriteria dan sub-kriteria dikalikan dengan bobot yang telah diberikan, kemudian hasilnya dijumlahkan untuk mendapatkan skor akhir kinerja pendidik.
- f. **Rangking Pendidik:** Berdasarkan skor akhir yang diperoleh, pendidik dapat diurutkan berdasarkan peringkat kinerja. Pendidik dengan skor tertinggi akan mendapatkan peringkat teratas, dan sebaliknya.

Penerapan SAW dalam dunia pendidikan memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengambil keputusan yang lebih objektif dalam menilai kinerja pendidik. Dengan memberikan bobot pada setiap kriteria, lembaga pendidikan dapat memberikan perhatian yang lebih besar pada aspek-aspek yang dianggap lebih penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Misalnya, lembaga pendidikan dapat memberikan bobot lebih tinggi pada kriteria yang berkaitan dengan pencapaian akademik siswa jika itu adalah salah satu fokus utama institusi. Sebaliknya, jika lembaga pendidikan juga ingin menghargai partisipasi pendidik dalam kegiatan ekstrakurikuler, bobot yang lebih tinggi dapat diberikan pada kriteria tersebut.

Dengan demikian, SAW memberikan kerangka kerja yang terstruktur dan terukur dalam mengevaluasi kinerja pendidik. Hal ini membantu lembaga pendidikan dalam memberikan umpan balik yang lebih akurat kepada pendidik, serta dalam mengambil keputusan terkait pengembangan profesional dan penghargaan yang layak berdasarkan kinerja mereka.

3) *Analytic Hierarchy Process (AHP)*

Analytic Hierarchy Process (AHP) adalah metode yang dikembangkan oleh Thomas L. Saaty pada tahun 1970-an untuk membantu pengambilan keputusan dalam situasi yang melibatkan banyak kriteria yang kompleks dan beragam. Metode ini sangat berguna ketika ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan diurutkan berdasarkan prioritas tertentu.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia pendidikan, AHP dapat diterapkan dalam proses evaluasi kinerja pendidik dengan cara berikut:

1. Menentukan Kriteria Evaluasi: Langkah pertama adalah menentukan kriteria yang akan digunakan untuk menilai kinerja pendidik. Kriteria ini bisa mencakup berbagai aspek seperti kemampuan pedagogik, kepribadian, keterampilan sosial, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan lain-lain.

2. Pemberian Bobot: Setelah kriteria ditentukan, langkah selanjutnya adalah memberikan bobot pada masing-masing kriteria sesuai dengan tingkat kepentingannya. Bobot ini mencerminkan sejauh mana masing-masing kriteria mempengaruhi keseluruhan penilaian.

3. Penilaian Alternatif: Alternatif dalam konteks ini adalah pendidik yang dievaluasi. Setiap alternatif dinilai berdasarkan setiap kriteria menggunakan skala yang relevan (misalnya, skala 1-5 atau 1-10) untuk mengukur sejauh mana mereka memenuhi kriteria tersebut.

4. Perbandingan Kriteria: Dalam tahap ini, dilakukan perbandingan berpasangan antara setiap kriteria dengan kriteria lainnya untuk menentukan sejauh mana kriteria yang satu lebih penting dibandingkan yang lain. Hasil perbandingan ini disebut sebagai matriks perbandingan berpasangan.

5. Menghitung Bobot Akhir: Dengan menggunakan matriks perbandingan berpasangan dan bobot awal dari setiap kriteria, bobot akhir dari setiap kriteria dihitung melalui proses perhitungan matematis yang menghasilkan skala bobot yang konsisten dan sesuai dengan preferensi pengambil keputusan.

6. Menghitung Nilai Konsistensi: AHP juga memeriksa konsistensi dalam perbandingan yang diberikan oleh pengambil keputusan. Jika nilai konsistensi melebihi batas yang ditentukan, perbandingan harus direvisi.

7. Penentuan Prioritas: Dengan memiliki bobot akhir untuk setiap kriteria, prioritas dari masing-masing kriteria dihitung. Ini membantu dalam menentukan kriteria mana yang lebih relevan dalam menilai kinerja pendidik.

Dalam penerapannya pada MSDM pendidikan, AHP memungkinkan para pengambil keputusan, seperti kepala sekolah atau komite evaluasi, untuk secara sistematis menilai dan memprioritaskan kriteria-kriteria evaluasi kinerja pendidik. Misalnya, jika kemampuan pedagogik dianggap lebih penting daripada kriteria lain, AHP akan memberikan bobot yang lebih tinggi pada kriteria tersebut, sehingga penilaian kinerja pendidik akan lebih menekankan pada aspek tersebut. Hal ini memungkinkan pengambil keputusan untuk membuat keputusan yang lebih rasional dan objektif dalam hal pengembangan dan pengelolaan tenaga pendidik.

4) *Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Approach*

Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Approach merupakan pendekatan yang menggabungkan dua metode, yaitu Analytic Hierarchy Process (AHP) dan Weighted Sum Model (WSM), untuk mengembangkan suatu model evaluasi kinerja pegawai atau pendidik dalam konteks dunia pendidikan. Pendekatan ini memberikan keunggulan dalam menyusun keputusan berdasarkan beberapa kriteria yang relevan dengan berat atau bobot yang diberikan pada setiap kriteria.

Pada tahap pengembangan model evaluasi kinerja pendidik dengan pendekatan ini, langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

- a. **Penentuan Kriteria:** Identifikasi kriteria-kriteria yang relevan dan penting untuk menilai kinerja pendidik. Dalam konteks dunia pendidikan, misalnya, kriteria-kriteria ini dapat mencakup kemampuan mengembangkan kurikulum, interaksi dengan siswa, partisipasi dalam bimbingan siswa, kolaborasi dalam tim, dan lain-lain.
- b. **Pemberian Bobot:** Menggunakan metode AHP, berikan bobot pada setiap kriteria yang mencerminkan tingkat kepentingan atau prioritasnya. Proses ini melibatkan perbandingan relatif antara kriteria-kriteria tersebut.

- c. Penentuan Sub-Kriteria: Untuk setiap kriteria, identifikasi sub-kriteria yang lebih spesifik dan terukur. Misalnya, dalam kriteria "kemampuan mengembangkan kurikulum," sub-kriteria bisa mencakup kemampuan merancang pembelajaran yang inovatif, relevan, dan adaptif.
- d. Pemberian Bobot Sub-Kriteria: Gunakan kembali metode AHP untuk memberikan bobot pada sub-kriteria di dalam setiap kriteria.
- e. Penilaian Kinerja: Dalam setiap sub-kriteria, gunakan metode Weighted Sum Model (WSM) untuk menghitung nilai total kinerja pendidik. Nilai ini dihitung dengan mengalikan bobot setiap sub-kriteria dengan nilai yang diberikan pada setiap sub-kriteria.
- f. Penentuan Total Skor Kinerja: Gabungkan nilai-nilai kinerja dari setiap sub-kriteria untuk mendapatkan total skor kinerja pendidik. Total skor ini mencerminkan kinerja pendidik dalam berbagai aspek yang dinilai.
- g. Ranking dan Keputusan: Berdasarkan total skor kinerja, pendidik dapat diberi peringkat sesuai dengan prestasi

kinerjanya. Peringkat ini dapat digunakan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut, seperti penghargaan atau pengembangan karir.

Penerapan Hybrid Multi-Criteria Decision-Making Approach dalam dunia pendidikan memungkinkan institusi untuk memiliki pandangan yang lebih holistik terhadap kinerja pendidik. Dengan mempertimbangkan berbagai kriteria dan sub-kriteria yang telah ditetapkan serta memberikan bobot yang sesuai, pendekatan ini membantu dalam mengambil keputusan yang lebih akurat dan mendalam dalam mengelola kinerja pendidik secara efektif.

5) *Group Decision Support System*

Group Decision Support System (GDSS) adalah suatu sistem yang digunakan untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan secara kelompok. Tujuan utama dari GDSS adalah mengurangi subjektivitas dan meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan dengan mengintegrasikan pendapat, informasi, dan penilaian dari berbagai individu atau pihak yang terlibat dalam proses tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dunia pendidikan, GDSS dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pendidik dengan lebih komprehensif.

Dalam GDSS, pengambilan keputusan dilakukan dalam suatu lingkungan yang terstruktur, di mana berbagai data dan informasi tentang kinerja pegawai, termasuk pendidik, dapat diintegrasikan. Dalam MSDM pendidikan, GDSS dapat diterapkan dengan cara memasukkan penilaian dari berbagai pihak yang memiliki keterlibatan dalam pendidikan, seperti:

- a. Siswa: Pendapat dan penilaian dari siswa mengenai kinerja pendidik memiliki nilai yang penting. Siswa dapat memberikan masukan tentang kualitas pembelajaran, interaksi dengan pendidik, dan dukungan dalam proses pembelajaran.

- b. Rekan Kerja: Guru-guru dan staf pendidikan lainnya yang bekerja bersama pendidik dapat memberikan pandangan yang berharga mengenai kolaborasi, kontribusi dalam tim, serta kemampuan beradaptasi dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.
- c. Orang Tua: Pendapat orang tua siswa juga penting untuk dinilai, karena mereka dapat memberikan perspektif mengenai kinerja pendidik dalam mendukung perkembangan dan pembelajaran anak-anak mereka.

Dalam penggunaannya, GDSS dapat merangkum dan menganalisis data dari berbagai sumber yang berbeda, memberikan bobot pada penilaian dari setiap pihak, dan menghasilkan hasil evaluasi kinerja yang lebih holistik. Hal ini membantu dalam mengurangi bias subjektivitas, meminimalkan konflik kepentingan, serta menghasilkan keputusan yang lebih informasional dan komprehensif dalam mengelola kinerja pendidik.

Contoh penerapannya dalam MSDM pendidikan adalah saat proses evaluasi kinerja pendidik dilakukan. GDSS akan membantu dalam mengumpulkan penilaian dari siswa, rekan kerja, dan orang tua, kemudian mengintegrasikan data tersebut dalam suatu platform yang memungkinkan pengambilan keputusan berdasarkan berbagai

perspektif. Dengan demikian, evaluasi kinerja pendidik menjadi lebih adil, akurat, dan menghasilkan rekomendasi pengembangan dan perbaikan yang lebih kaya dan relevan.

6) *IoT-Based Tool*

IoT-Based Tool, atau alat berbasis Internet of Things (IoT), merupakan suatu solusi teknologi yang semakin berkembang dan memberikan kontribusi signifikan dalam proses evaluasi kinerja pegawai, termasuk dalam lingkungan MSDM di dunia pendidikan. Alat ini memanfaatkan konektivitas jaringan dan sensor-sensor yang tertanam pada berbagai perangkat untuk mengumpulkan data secara real-time dan mendetail.

Dalam konteks MSDM pendidikan, penerapan IoT-Based Tool dapat memberikan banyak keuntungan. Alat ini mampu mengukur kinerja pendidik secara lebih efektif dengan cara-cara berikut:

- a. **Sensor Interaksi Siswa:** Alat IoT dapat dipasang pada perangkat elektronik atau bahkan atribut yang dikenakan oleh siswa, seperti kartu identitas atau gelang pintar. Sensor ini akan merekam interaksi antara pendidik dan siswa, termasuk durasi dan jenis interaksi. Data ini memberikan gambaran tentang seberapa aktif dan efektif pendidik dalam berkomunikasi dan membimbing siswa dalam proses pembelajaran.
- b. **Pantauan Partisipasi:** Alat ini dapat mendeteksi partisipasi

pendidik dalam berbagai kegiatan, seperti rapat guru, pertemuan orang tua-siswa, atau pelatihan. Data mengenai kehadiran dan tingkat partisipasi ini dapat memberikan indikasi sejauh mana pendidik terlibat dalam aktivitas sekolah yang mendukung perkembangan siswa dan pengelolaan sekolah.

- c. Dampak Terhadap Prestasi Siswa: IoT-Based Tool juga dapat memantau dampak dari tindakan dan interaksi pendidik terhadap prestasi siswa. Misalnya, melalui sensor yang memantau progres belajar siswa, alat ini dapat mengukur sejauh mana pengajaran dan bimbingan pendidik berpengaruh pada peningkatan prestasi akademik siswa.
- d. Analisis Data Real-time: Data yang dikumpulkan oleh alat IoT dapat diolah secara real-time untuk memberikan pemahaman yang lebih akurat tentang kinerja pendidik. Dengan demikian, manajer MSDM dan atasan dapat mengambil keputusan berdasarkan informasi terkini, membantu mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, atau mengakui prestasi yang luar biasa.

Namun, penerapan IoT-Based Tool juga perlu mempertimbangkan beberapa aspek, seperti privasi dan etika

pengumpulan data. Selain itu, investasi dalam infrastruktur teknologi dan pelatihan bagi pengguna alat ini juga menjadi pertimbangan penting. Meskipun demikian, potensi yang dimiliki oleh alat berbasis IoT dalam evaluasi kinerja pegawai, termasuk pendidik, sangat menjanjikan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan objektif mengenai kontribusi mereka dalam lingkungan pendidikan.

Selain metode - metode yang telah dijabarkan tersebut, sumber lain menyebutkan bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, diperinci bahwa standar kompetensi guru telah dikembangkan dalam empat aspek kompetensi inti.²⁶

- Pertama adalah kompetensi pedagogik yang mencakup kemampuan dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran.
- Kedua, kompetensi kepribadian yang mengacu pada karakter, sikap, dan etika guru dalam berinteraksi dengan siswa dan lingkungan sekolah. Ketiga, kompetensi sosial melibatkan

²⁶ Jejen Musfah, Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik. Jakarta: Kencana, 2011), 134.

kemampuan guru dalam berinteraksi dengan masyarakat dan menjalankan peran sebagai anggota masyarakat pendidikan.

- Terakhir, kompetensi profesional yang mencakup pengembangan diri melalui peningkatan kualitas dan kemampuan dalam bidang pendidikan.

Penilaian kinerja guru dalam kelas atau mata pelajaran didasarkan pada dimensi tugas pokok guru. Dimensi ini mencakup rangkaian aktivitas seperti perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan penilaian, serta analisis dan tindak lanjut hasil penilaian. Dimensi tugas ini kemudian dijabarkan menjadi indikator kinerja yang dapat diukur sebagai bukti prestasi guru dalam menjalankan tugas pokoknya yang tercermin dari kompetensinya.

Proses penilaian kinerja guru dilakukan dua kali dalam satu tahun, yaitu dalam bentuk formatif dan sumatif. Penilaian formatif dilakukan pada awal tahun dan melibatkan evaluasi diri serta persiapan individu guru. Sementara itu, penilaian sumatif dilaksanakan pada akhir tahun setelah mengamati hasil kinerja guru yang mencakup penilaian kinerja dan perolehan angka kredit. Penilaian ini dijalankan melalui pemantauan dan pengamatan terhadap kegiatan guru. Dalam pelaksanaannya, penilaian kinerja guru menggunakan instrumen penilaian sesuai dengan bidang

keahliannya, seperti guru kelas, guru bimbingan konseling, atau guru mata pelajaran.

Pemahaman metode evaluasi kinerja pendidik oleh seorang MSDM pendidikan sangat penting karena memungkinkan mereka memilih metode yang paling sesuai dengan tujuan evaluasi dan karakteristik lembaga. Setiap metode memiliki kelebihan dan keterbatasan yang dapat mempengaruhi tingkat akurasi dan objektivitas penilaian. Selain itu, pemahaman tentang variasi penerapan metode di setiap institusi pendidikan menjadi kunci dalam mengadaptasi evaluasi dengan konteks unik masing-masing institusi. Ini juga membantu dalam merancang program pengembangan tenaga pendidik, menjaga akuntabilitas, meningkatkan efisiensi, dan mendorong budaya evaluasi yang positif.

Hasil evaluasi kinerja pendidik memiliki dua dampak penting dalam hal penghargaan dan perbaikan :

- Penghargaan bagi Kinerja Baik: Hasil evaluasi yang menunjukkan kinerja pendidik yang baik dapat dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan, insentif, atau promosi yang mendorong pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran dan berkontribusi positif terhadap dunia pendidikan.

- Perbaikan Kinerja yang Kurang Memuaskan: Evaluasi juga mengidentifikasi area di mana pendidik mungkin mengalami kekurangan atau tantangan dalam kinerjanya. Informasi ini penting untuk merancang rencana perbaikan kinerja yang spesifik. Pendidik dapat menerima bimbingan, pelatihan tambahan, atau dukungan khusus untuk mengatasi kelemahan dan meningkatkan kualitas pengajaran.

Pendekatan ini menciptakan lingkungan yang seimbang di mana penghargaan diberikan kepada mereka yang telah mencapai standar tertentu, sementara pendidik yang membutuhkan perbaikan mendapatkan dukungan dan peluang untuk tumbuh. Hal ini berkontribusi pada budaya profesionalisme yang positif di dalam institusi pendidikan, di mana setiap pendidik merasa didorong untuk terus meningkatkan diri dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam proses pembelajaran.

VIII. PENGELOLAAN KINERJA PENDIDIK

1. Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik dan Tujuannya

Konsep manajemen kinerja pendidik merujuk pada suatu rangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja para pendidik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Konsep ini melibatkan berbagai elemen, seperti peningkatan kemampuan, evaluasi performa, pemberian penghargaan dan tindakan disiplin, serta peningkatan jalur karir.²⁷

Konsep pengelolaan kinerja pendidik merujuk pada pendekatan sistematis dan strategis dalam mengelola dan memfasilitasi kinerja individu pendidik, seperti guru atau staf pendidikan lainnya, guna mencapai tujuan organisasi pendidikan dengan efektif dan efisien. Konsep ini mencakup berbagai aktivitas mulai dari perencanaan, pengukuran, analisis, hingga pengembangan kinerja pendidik. Pengelolaan kinerja pendidik melibatkan penetapan standar kinerja yang jelas, pengumpulan data evaluasi, identifikasi kekuatan dan kelemahan, serta penyediaan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja pendidik. Tujuan utama dari konsep pengelolaan kinerja pendidik adalah untuk

²⁷ Hadijaya, Y. (2013). Menyusun strategi berbuah kinerja pendidik efektif.

mengoptimalkan pencapaian tujuan pembelajaran, memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas, dan mendukung pengembangan profesional pendidik secara berkelanjutan.

Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik adalah pendekatan yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan, karena fokusnya pada upaya meningkatkan kualitas kinerja pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Dalam konteks MSDM pendidikan, konsep ini melibatkan serangkaian langkah yang dirancang untuk mengelola, memantau, dan mengoptimalkan kinerja para pendidik di lingkungan sekolah atau institusi pendidikan. Berikut adalah penerapan Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik dalam MSDM pendidikan dengan lebih detail:

- a. Pengembangan Kompetensi: Institusi pendidikan harus mendorong pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi mereka melalui pelatihan, seminar, dan pengembangan profesional. Pendidik perlu memiliki pengetahuan mendalam tentang materi ajar, metode pengajaran terbaru, serta keterampilan interpersonal dan manajemen kelas.

- b. Penetapan Standar Kinerja: Institusi pendidikan perlu menetapkan standar kinerja yang jelas untuk pendidik, mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Standar ini menjadi panduan dalam menilai dan mengukur kinerja pendidik.
- c. Penilaian Kinerja: Institusi pendidikan melakukan penilaian kinerja secara teratur berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Ini melibatkan observasi kelas, analisis hasil ujian atau tugas, serta evaluasi terhadap partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler atau pengembangan kurikulum.
- d. Umpan Balik Konstruktif: Setelah penilaian, institusi memberikan umpan balik kepada pendidik mengenai kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan dalam kinerja mereka. Umpan balik ini harus konstruktif dan membantu pendidik untuk memahami cara meningkatkan kualitas pengajaran.
- e. Pengembangan Karir: Institusi pendidikan mendukung pengembangan karir pendidik, memberikan peluang untuk mengambil peran lebih besar, seperti menjadi koordinator program atau kepala bidang. Pelatihan tambahan atau pendidikan lanjut juga harus didukung.

- f. Penghargaan dan Sanksi: Pendidik yang mencapai standar kinerja yang tinggi dapat diberikan penghargaan, seperti pengakuan publik atau insentif. Di sisi lain, jika kinerja tidak memenuhi standar, sanksi yang sesuai harus diberikan, seperti pelatihan tambahan atau bimbingan.
- g. Monitoring dan Pembinaan: Institusi pendidikan perlu secara berkala memantau kinerja pendidik dan memberikan bimbingan yang diperlukan. Ini melibatkan pertemuan rutin antara pendidik dan atasan langsung untuk membahas kinerja dan perkembangan.
- h. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Pendidik sebaiknya dilibatkan dalam pengambilan keputusan terkait kurikulum, strategi pembelajaran, dan perubahan di sekolah. Ini memberikan rasa memiliki terhadap lingkungan kerja dan menghasilkan kebijakan yang lebih berdampak.

Penerapan Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik dalam MSDM pendidikan berdampak pada peningkatan mutu pengajaran, motivasi pendidik, dan akhirnya, prestasi siswa. Dengan melibatkan pendidik dalam proses pengembangan dan penilaian kinerja, institusi pendidikan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Tujuan dari pengelolaan kinerja pendidik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dunia pendidikan adalah untuk mencapai peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Adapun tujuan-tujuan yang lebih spesifik meliputi:

1. Meningkatkan Kualitas Pengajaran: Tujuan utama dari pengelolaan kinerja pendidik adalah meningkatkan kualitas pengajaran di dalam kelas. Dengan mengelola kinerja pendidik secara efektif, institusi pendidikan berusaha untuk memastikan bahwa pendidik memiliki kompetensi yang diperlukan untuk memberikan pengajaran yang efektif dan relevan.
2. Meningkatkan Prestasi Siswa: Kinerja pendidik memiliki dampak langsung pada prestasi siswa. Dengan mengelola kinerja pendidik dengan baik, institusi pendidikan berupaya menciptakan lingkungan di mana siswa dapat belajar dengan efektif dan mencapai hasil yang optimal.
3. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Pendidik: Melalui pengelolaan kinerja yang baik, pendidik merasa diakui dan dihargai atas upaya mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan. Ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan

pendidik, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada semangat mengajar dan dedikasi terhadap profesi.

4. Pengembangan Profesional yang Berkelanjutan: Salah satu tujuan pengelolaan kinerja pendidik adalah memberikan kesempatan bagi pendidik untuk terus mengembangkan kompetensi dan keterampilan mereka. Dengan mendorong pendidik untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan pengembangan profesional lainnya, institusi pendidikan memastikan bahwa pendidik tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan.
5. Mengidentifikasi Kebutuhan Pelatihan: Melalui proses evaluasi kinerja, institusi pendidikan dapat mengidentifikasi kelemahan atau area yang memerlukan perbaikan dalam kinerja pendidik. Hal ini membantu dalam merencanakan program pelatihan yang tepat guna untuk membantu pendidik mengatasi tantangan tersebut.
6. Pemberian Penghargaan dan Sanksi yang Adil: Pengelolaan kinerja pendidik juga memungkinkan institusi pendidikan untuk memberikan penghargaan kepada pendidik yang berprestasi tinggi dan memberikan sanksi yang sesuai bagi yang belum mencapai standar yang ditetapkan. Ini

menciptakan lingkungan yang adil dan transparan.

7. Peningkatan Reputasi Institusi Pendidikan: Dengan memiliki pendidik yang unggul dan berkualitas, reputasi institusi pendidikan akan meningkat. Pendidik yang memiliki kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap citra dan prestise sekolah atau universitas.

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, pengelolaan kinerja pendidik berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas, mendukung pertumbuhan siswa, dan membangun prestasi akademik yang unggul.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pendidikan, pemahaman akan Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik sangatlah penting. Pengelolaan kinerja pendidik berfungsi sebagai landasan strategis yang mendukung peningkatan mutu pendidikan. Dengan memahami konsep ini, institusi pendidikan mampu merancang dan melaksanakan berbagai strategi yang bertujuan untuk mengoptimalkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pengelolaan kinerja pendidik melibatkan aspek-aspek seperti identifikasi kompetensi pendidik, pengembangan profesional, penilaian kinerja yang akurat, serta penghargaan dan pengembangan karir. Pemahaman yang mendalam terhadap konsep ini memungkinkan

institusi pendidikan untuk merancang program pengembangan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pendidik, mengidentifikasi potensi untuk peningkatan kualitas pengajaran, dan memastikan bahwa setiap pendidik dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, pemahaman Konsep Pengelolaan Kinerja Pendidik menjadi dasar untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, inovatif, dan berkualitas bagi seluruh anggota komunitas pendidikan.

2. Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Objektif dan Subjektif

Penilaian kinerja tak ternilai dalam konteks bisnis yang menerapkan pendekatan kompensasi berdasarkan prestasi, dan begitu pula dalam lingkup pendidikan. Dalam mengembangkan sistem kompensasi yang efektif, harus ada perhatian terhadap dua aspek penting, yaitu individu dan hasil kinerja. Karenanya, pemberian kompensasi didasarkan pada evaluasi prestasi individu. Para individu yang berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan keunggulan akan menerima penghargaan yang layak, seperti bonus insentif. Namun, bagi mereka yang tidak berhasil mencapai standar prestasi yang diharapkan, kompensasi yang diterima akan lebih minimal.

Penilaian kinerja adalah praktek yang vital untuk mengevaluasi apakah seorang guru telah menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak dalam lingkungan pendidikan. Di dalam penilaian kinerja, metode pengukuran kinerja memiliki peran krusial. Pengukuran ini bisa bersifat obyektif atau subyektif. Pengukuran obyektif merujuk pada pengukuran yang dapat diterima dan diukur oleh pihak lain selain penilai. Sementara pengukuran subyektif mengandalkan pandangan pribadi dan preferensi penilai dalam proses penilaian.

Namun, penilaian kinerja seringkali melibatkan faktor subjektivitas yang bisa mengakibatkan bias, terutama ketika penilaian dilakukan dengan metode subyektif dan rentan terhadap emosi penilai. Berbeda dengan pengukuran obyektif yang lebih mengandalkan parameter yang terukur dan diverifikasi, penilaian subyektif sangat dipengaruhi oleh pendapat personal dan interpretasi penilai, sehingga rentan terhadap potensi bias perilaku (Bol 2008; Gibbs et al. 2004; Prendergast dan Topel 1996). Penting bagi dunia pendidikan untuk memahami dinamika ini agar penilaian kinerja dapat menjadi lebih adil, transparan, dan mendorong peningkatan kontinu dalam profesi pendidik.

Pengukuran kinerja pendidik merupakan proses penting dalam mengukur prestasi dan dampak dari kegiatan pendidikan yang dilakukan. Pendekatan pengukuran ini dapat dilakukan secara objektif dan subjektif, masing-masing dengan tujuan dan metode yang berbeda. Berikut ini adalah penjelasan rinci mengenai pengukuran kinerja pendidik secara objektif dan subjektif, beserta contoh-contoh penerapannya:

1) Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Objektif

Pengukuran kinerja pendidik secara objektif melibatkan penggunaan data dan angka-angka yang dapat diukur dengan jelas. Contoh pengukuran kinerja pendidik secara objektif antara lain:

A. Return on Assets (ROA)

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dunia pendidikan, metode evaluasi kinerja "Return on Assets" (ROA) memiliki peran penting dalam mengukur efisiensi pendidik dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil pendidikan yang diharapkan. ROA, yang biasanya digunakan dalam analisis keuangan, disesuaikan dengan pendidikan untuk memberikan pandangan tentang sejauh mana investasi yang dilakukan oleh pendidik menghasilkan hasil belajar yang bermakna.

Dalam ROA, "assets" merujuk pada sumber daya yang diinvestasikan oleh pendidik, seperti waktu, upaya, pengetahuan, dan keterampilan. "Hasil" dalam konteks ini mengacu pada pencapaian akademik dan pembelajaran siswa, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti nilai ujian, peningkatan pengetahuan, dan perkembangan keterampilan.

Contohnya, seorang pendidik yang menginvestasikan waktu dan upaya ekstra untuk mengembangkan bahan ajar yang inovatif dan efektif, serta memastikan interaksi yang bermakna dalam kelas, diharapkan akan mencapai hasil belajar yang lebih baik oleh siswa. ROA dalam pendidikan akan menilai sejauh mana investasi sumber daya oleh pendidik menghasilkan tingkat pencapaian yang signifikan oleh siswa, yang dapat dilihat dari peningkatan nilai, partisipasi aktif

dalam pembelajaran, serta dampak positif pada keterampilan dan pengetahuan siswa.

Dalam MSDM pendidikan, pemahaman mengenai ROA dapat membantu pengambilan keputusan dalam mengalokasikan sumber daya dan mengarahkan upaya pengembangan profesional pendidik. Penilaian ini juga dapat membantu mengidentifikasi praktik pengajaran yang efektif dan mendukung pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, memanfaatkan metode ROA dalam MSDM pendidikan menjadi penting untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan menghasilkan pencapaian hasil pendidikan yang optimal.

B. Tobin's Q

Tobin's Q adalah suatu metode yang memiliki relevansi dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam dunia pendidikan. Metode ini memiliki fokus pada mengukur efektivitas investasi dalam pendidikan melalui perbandingan antara nilai pembelajaran yang dihasilkan dengan biaya yang dikeluarkan. Penerapan konsep Tobin's Q dalam MSDM pendidikan dapat memberikan pandangan yang sangat berharga mengenai efisiensi dan efektivitas dari upaya pendidikan yang dilakukan.

Dalam dunia pendidikan, biaya yang dikeluarkan untuk proses pembelajaran mencakup berbagai aspek seperti fasilitas, sumber daya manusia, teknologi, dan lainnya. Di sisi lain, nilai pembelajaran yang dihasilkan dapat diukur melalui pencapaian siswa dalam bentuk hasil ujian, keterampilan yang diperoleh, dan penerapan pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari. Konsep Tobin's Q mengajukan pertanyaan krusial: Apakah nilai pembelajaran yang dihasilkan sebanding dengan biaya yang dikeluarkan?

Dengan mengaplikasikan Tobin's Q dalam MSDM pendidikan, lembaga pendidikan dapat mendapatkan gambaran yang lebih akurat mengenai efektivitas investasi pendidikan. Dengan membandingkan nilai pembelajaran yang dihasilkan dengan biaya yang telah diinvestasikan, lembaga pendidikan dapat menilai sejauh mana investasi dalam fasilitas, sumber daya manusia, dan teknologi telah memberikan dampak yang positif terhadap prestasi dan perkembangan siswa.

Selain itu, penerapan Tobin's Q juga dapat mendorong lembaga pendidikan untuk melakukan evaluasi yang lebih mendalam terhadap efisiensi penggunaan sumber daya. Misalnya, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area di mana biaya dapat dikurangi tanpa mengorbankan kualitas pembelajaran. Pendekatan ini membantu lembaga pendidikan dalam mengelola sumber daya

dengan lebih cerdas dan efektif.

Namun, penerapan Tobin's Q dalam MSDM pendidikan juga harus mempertimbangkan beberapa aspek kritis. Selain pengukuran nilai pembelajaran, faktor lain seperti pengembangan karakter, etika, dan soft skills juga memainkan peran penting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pengukuran menggunakan Tobin's Q perlu disesuaikan dengan tujuan pendidikan yang lebih luas, yang melibatkan aspek pengembangan holistik peserta didik.

Dalam keseluruhan, Tobin's Q merupakan konsep yang penting dalam MSDM pendidikan karena dapat memberikan pandangan menyeluruh tentang efisiensi dan efektivitas investasi pendidikan. Dengan mempertimbangkan baik nilai pembelajaran yang dihasilkan maupun biaya yang dikeluarkan, lembaga pendidikan dapat mengambil keputusan yang lebih cerdas dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

C. Total Factor Productivity (TFP)

Dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) di bidang pendidikan, Total Factor Productivity (TFP) menjadi metode yang sangat penting dalam mengukur efisiensi dan efektivitas dari kegiatan pendidikan yang dilakukan oleh pendidik. TFP adalah

konsep yang mendasar untuk mengevaluasi sejauh mana pendidik mampu menghasilkan output pendidikan yang optimal dengan mempertimbangkan berbagai faktor produksi yang terlibat, seperti tenaga kerja, fasilitas, dan teknologi yang digunakan.

Dalam konteks MSDM pendidikan, TFP membantu mengidentifikasi sejauh mana pendidik mampu memaksimalkan hasil belajar siswa dengan sumber daya yang ada. Ini mempertimbangkan efisiensi, yaitu bagaimana pendidik dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan meminimalkan penggunaan sumber daya. Efektivitas juga menjadi faktor penting dalam TFP, yang menunjukkan sejauh mana pendidik mampu mencapai tujuan pembelajaran dan memberikan dampak positif pada perkembangan siswa.

Pengukuran TFP dalam MSDM pendidikan melibatkan pengumpulan data tentang hasil belajar siswa, jumlah jam mengajar, fasilitas yang digunakan, dan teknologi yang diterapkan dalam proses pembelajaran. Data ini kemudian dianalisis untuk menentukan produktivitas pendidik dengan menghitung rasio antara output (hasil belajar siswa) dan input (sumber daya yang digunakan).

Contoh penerapan TFP dalam MSDM pendidikan adalah sebagai berikut: Seorang pendidik mengajarkan mata pelajaran

matematika dengan menggunakan teknologi pembelajaran berbasis komputer di kelas yang dilengkapi dengan fasilitas yang memadai. Dalam evaluasi menggunakan TFP, hasil belajar siswa dalam mata pelajaran matematika akan diukur dengan mempertimbangkan faktor-faktor produksi seperti waktu mengajar, fasilitas, dan teknologi yang digunakan. TFP akan memberikan gambaran tentang efisiensi dan efektivitas pendidik dalam menghasilkan hasil belajar yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Dengan menggunakan metode TFP, MSDM pendidikan dapat menganalisis dan meningkatkan produktivitas pendidik secara holistik. Penggunaan sumber daya yang tepat dan efisien akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan serta memaksimalkan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap konsep TFP sangat penting bagi para pengelola pendidikan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan mengoptimalkan efektivitas proses pembelajaran.

2) *Pengukuran Kinerja Pendidik Secara Subjektif*

Pengukuran kinerja pendidik secara subjektif merujuk pada proses penilaian kinerja pendidik berdasarkan penilaian yang bersifat pribadi dan berdasarkan opini atau persepsi individu atau kelompok tertentu. Dalam metode ini, penilaian dilakukan dengan mempertimbangkan pendapat, pandangan, dan penilaian subyektif dari pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, seperti atasan, rekan kerja, siswa, atau orang tua.

Metode pengukuran kinerja pendidik secara subjektif seringkali melibatkan aspek-aspek kualitatif yang sulit diukur secara objektif, seperti kualitas interaksi dengan siswa, kemampuan dalam membangun hubungan yang positif dengan siswa dan rekan kerja, gaya pengajaran yang inovatif, serta kontribusi dalam pengembangan program pembelajaran dan lingkungan sekolah.

Pengukuran kinerja pendidik secara subjektif merujuk pada evaluasi yang didasarkan pada penilaian yang bersifat pribadi dan opini individu. Dalam konteks pendidikan, metode ini memperhitungkan pandangan dan persepsi subjektif dari berbagai pihak terkait, seperti siswa, rekan kerja, atasan, atau orang tua. Berikut ini beberapa contoh pengukuran kinerja pendidik secara subjektif:

- a. Pencapaian Akademik: Dalam metode ini, penilaian kinerja pendidik melibatkan pencapaian akademik siswa, seperti nilai ujian, tugas, dan proyek. Kinerja pendidik dievaluasi berdasarkan sejauh mana siswa berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Siswa yang mencapai hasil belajar yang baik dapat mengindikasikan efektivitas pendidik dalam mentransmisikan materi pelajaran.

- b. Minat Terhadap Pelajaran: Pengukuran ini mencerminkan sejauh mana pendidik berhasil membangkitkan minat dan antusiasme siswa terhadap materi pelajaran yang diajarkan. Tingkat partisipasi dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran dapat dijadikan indikator untuk mengukur sejauh mana pendidik mampu menginspirasi minat belajar siswa.

- c. Kriteria Pelajar: Evaluasi kinerja pendidik juga dapat mencakup aspek sosial, moral, dan kepribadian siswa. Penilaian terhadap faktor-faktor seperti kedisiplinan, kerjasama, sikap terhadap teman sekelas, serta etika dan moralitas dapat memberikan gambaran tentang dampak positif pendidik dalam membentuk karakter siswa.

Pengukuran kinerja pendidik secara subjektif memberikan perspektif yang berharga dalam menilai pengaruh pendidik terhadap siswa dan lingkungan belajar. Namun, penting untuk diingat bahwa metode ini dapat dipengaruhi oleh opini individu dan preferensi pribadi, sehingga perlunya dilakukan dengan hati-hati dan seimbang agar hasil evaluasi lebih akurat dan adil.

3. Pengembangan Dan Implementasi Program Pengembangan Kinerja Pendidik

Dalam upaya mencapai standar pendidikan yang berkualitas, peran serta pendidik memiliki dampak signifikan terhadap pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, kinerja para pendidik menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan dalam meraih keberhasilan pendidikan yang optimal. Secara umum, mutu pendidikan yang tinggi telah menjadi indikator keberhasilan kinerja pendidik. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan yang mengakibatkan kualitas para pendidik masih mengalami keterbatasan. Faktor ini diakibatkan oleh berbagai hal, termasuk ketidaksempurnaan dalam aspek pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru telah menjadi perhatian utama dan menjadi sasaran dalam upaya terus menerus untuk meningkatkannya.²⁸

Pengembangan profesi guru merujuk pada rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengakomodasi dan menyelaraskan kemampuan profesional guru dengan tuntutan yang ada dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Di dalam konteks lingkungan

²⁸ Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12).

pendidikan, pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan mutu profesionalisme, melakukan penilaian kinerja dengan objektivitas dan keterbukaan, serta mengedepankan akuntabilitas, sambil memberikan dorongan untuk meningkatkan performa dan pencapaian.²⁹

Pada intinya, pengembangan profesi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas kompetensi guru. Dimensi utama dari kompetensi guru meliputi aspek kompetensi pedagogik, karakter kepribadian, kemampuan sosial, dan kompetensi profesional (Ana-Maria Petrescu, 2015). Dengan demikian, pengembangan profesi guru tidak hanya sekadar proses peningkatan kemampuan, tetapi juga refleksi akan keselarasan dengan peran dan tanggung jawab dalam dunia pendidikan.

Indikator yang digunakan didasarkan pada pandangan Abdul Majid (2011, hal. 8), yang menguraikan beberapa tanda-tanda kemajuan dalam pengembangan profesi guru, seperti: (1) Terlibat dalam pemantauan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendukung dunia profesi melalui berbagai kegiatan ilmiah, (2) Merancang beragam model pembelajaran yang inovatif,

²⁹ Soewarni, E. (2004). Kebijakan Pedoman Pengembangan Profesi. Jakarta: Rajawali Press.

(3) Menghasilkan tulisan-tulisan ilmiah, (4) Membuat alat bantu atau media pembelajaran yang efektif, (5) Mengikuti program pendidikan kualifikasi, (6) Mengambil bagian dalam berbagai upaya pengembangan kurikulum.

Berdasarkan landasan teoritis dari berbagai ahli, dapat diartikan bahwa pengembangan profesi guru adalah upaya yang dilakukan oleh guru dalam penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan untuk meningkatkan kualitasnya, baik dalam proses belajar mengajar maupun dalam meningkatkan profesionalisme dari seluruh komponen tenaga kependidikan. Ini mencakup usaha guru dalam mengaplikasikan pengetahuan, teknologi, dan keterampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan mutu pendidikan, baik melalui proses belajar mengajar maupun dalam meningkatkan kualitas keseluruhan dari pelayanan pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan dan implementasi program pengembangan kinerja pendidik. Hubungan antara MSDM pendidikan dan pengembangan kinerja pendidik sangat erat dan saling mempengaruhi. Berikut ini adalah beberapa aspek yang menjelaskan hubungan tersebut:

1. Perencanaan dan Strategi

MSDM pendidikan bertanggung jawab untuk merencanakan strategi pengembangan kinerja pendidik yang sesuai dengan tujuan pendidikan lembaga. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan, pemilihan program yang sesuai, dan penyusunan rencana pelaksanaan.

2. Identifikasi Kebutuhan

MSDM pendidikan berperan dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kinerja pendidik. Ini melibatkan evaluasi terhadap kompetensi dan kinerja pendidik saat ini serta mengidentifikasi area-area di mana perlu adanya peningkatan.

3. Pengembangan Program

MSDM pendidikan bekerja sama dengan tim pendidik untuk merancang program pengembangan kinerja yang efektif. Hal ini mencakup pemilihan metode, materi pelatihan, dan strategi pelaksanaan yang tepat untuk mencapai tujuan pengembangan.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Salah satu tanggung jawab utama MSDM pendidikan adalah menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan bagi para pendidik. Ini melibatkan mengorganisasi workshop, seminar, kursus, dan program pengembangan lainnya sesuai dengan kebutuhan individu

maupun kelompok.

5. Pemantauan dan Evaluasi

MSDM pendidikan juga berperan dalam memantau dan mengevaluasi pelaksanaan program pengembangan kinerja pendidik. Ini membantu mengukur efektivitas program, mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan, dan memastikan bahwa tujuan pengembangan tercapai.

6. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Program pengembangan kinerja pendidik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pendidik. MSDM pendidikan harus memastikan bahwa program tersebut relevan, bermanfaat, dan mendukung pertumbuhan karir para pendidik.

7. Pengelolaan Performa

MSDM pendidikan berperan dalam mengelola dan memantau kinerja pendidik secara keseluruhan. Ini melibatkan penilaian kinerja, memberikan umpan balik, dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan melalui program pengembangan.

8. Pengembangan Budaya Pembelajaran

MSDM pendidikan juga dapat membantu membangun budaya pembelajaran yang kuat di lembaga pendidikan. Hal ini dapat

mencakup mendorong partisipasi aktif dalam program pengembangan, mendukung kolaborasi antar pendidik, dan mengedepankan sikap terbuka terhadap pembelajaran berkelanjutan.

Secara keseluruhan, MSDM pendidikan memiliki peran kunci dalam merencanakan, mengimplementasikan, dan mengelola program pengembangan kinerja pendidik. Ini berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan, pengembangan profesional pendidik, dan prestasi siswa di lembaga pendidikan.

Pengembangan dan implementasi program pengembangan kinerja pendidik membantu memastikan bahwa para pendidik terus berkembang sesuai dengan perkembangan dalam dunia pendidikan dan memenuhi tuntutan pembelajaran yang semakin kompleks. Dengan merancang program yang tepat dan memastikan partisipasi aktif dari para pendidik, institusi pendidikan dapat menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas dan mampu memberikan dampak positif pada proses pembelajaran.

IX. MANAJEMEN KONFLIK DAN PENGELOLAAN TENAGA PENDUKUNG

1. Strategi Mengatasi Konflik Di Lingkungan Pendidikan

Interaksi antara individu dalam suatu organisasi sering kali menghasilkan konflik, dan ketidakmampuan dalam mengelola konflik dengan baik dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bahwa konflik adalah fenomena yang harus dikelola dengan cermat. Pengelolaan konflik memiliki peran penting karena dampaknya yang signifikan, baik itu dalam bentuk positif maupun negatif.

Manajemen konflik merupakan keterampilan penting dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu konteks organisasi, dan membutuhkan keahlian dalam pengelolaannya. Dalam upaya menjaga kemajuan dan harmoni organisasi, setiap anggota organisasi memiliki peran dalam mengendalikan dan mengatasi konflik yang mungkin timbul di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi semua anggota organisasi untuk memiliki pemahaman dan keterampilan dalam mengelola konflik.³⁰

³⁰ Syahril, S., & Friesyyah, N. (2021). Manajemen Konflik di SMK IMAM BONJOL BUKITTINGGI. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 62-70.

Konflik yang dikelola dengan baik memiliki potensi untuk menghasilkan perubahan positif dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, kemampuan dalam mengelola konflik menjadi aspek krusial dalam manajemen organisasi. Manajemen konflik merupakan keterampilan yang melibatkan keahlian dalam mengendalikan situasi sulit. Semua sumber daya manusia dalam dunia pendidikan mulai dari anggota organisasi, termasuk tenaga pendidik dan non-pendidik, berperan dalam kemajuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi setiap sumber daya manusia di dunia pendidikan untuk memiliki pemahaman dan keterampilan dalam mengelola konflik yang mungkin muncul di lingkungan organisasi pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Murni (2008:142) menyatakan bahwa konflik sebenarnya adalah sesuatu yang alamiah, dan dalam beberapa konteks, konflik dapat memiliki dampak positif pada perkembangan sebuah sekolah. Namun, konflik perlu diatur dengan cermat dan hati-hati, karena jika tidak diatasi dengan baik, dampak negatif yang serius dapat muncul. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama di sekolah, memiliki tanggung jawab untuk mengelola konflik dengan baik. Tindakan yang tepat dalam pengelolaan konflik dapat memberikan manfaat positif dan mencegah dampak yang merugikan.

Dalam konteks pendidikan, konflik dapat muncul dalam berbagai bentuk, baik antara internal organisasi, seperti konflik antara kepala sekolah dengan bawahan, pendidik dengan tenaga pendidik atau staf, maupun antara pendidik dan murid. Selain itu, konflik juga bisa melibatkan pihak luar sekolah. Penyebab konflik bervariasi tergantung pada faktor-faktor yang mendasarinya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif harus mampu menghadapi berbagai jenis konflik dengan strategi yang sesuai.

Di lingkungan pendidikan, penanganan konflik mengadopsi beragam strategi yang sesuai dengan konteks. Setiap konflik diselesaikan dengan pendekatan yang bervariasi, tergantung pada sifat permasalahannya. Strategi yang digunakan akan secara khusus disesuaikan dengan jenis konflik yang muncul, sehingga pengelolaan konflik di sekolah menjadi lebih fleksibel dan responsif terhadap situasi yang muncul. Strategi dalam penyelesaian konflik dapat meliputi kompromi, penghindaran diri, kompetisi, penyesuaian diri, dan kolaborasi, sesuai dengan kebutuhan dan konteks yang ada.³¹

A. Kompromi

Kompromi adalah salah satu bentuk strategi yang digunakan

³¹ Syahril, S., & Friesyyah, N. (2021). Manajemen Konflik di SMK IMAM BONJOL BUKITTINGGI. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 10(1), 62-70.

dalam manajemen konflik. Dalam konteks ini, kompromi melibatkan pemberian dan penawaran dari kedua belah pihak yang terlibat dalam konflik secara bersamaan. Proses ini mencakup negosiasi di mana masing-masing pihak mencoba untuk menemukan titik tengah yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Tujuannya adalah untuk mencapai suatu kesepakatan di mana semua pihak yang terlibat merasa memperoleh keuntungan dan kemanfaatan dari hasil kompromi tersebut.

Dalam strategi kompromi, pihak-pihak yang terlibat saling memberi dan menerima untuk menciptakan suatu titik kesepakatan. Mereka cenderung mengurangi tuntutan dan keinginan mereka agar dapat mencapai titik tengah yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Kompromi juga melibatkan pengakuan terhadap adanya kekurangan dan batasan masing-masing pihak, dengan tujuan untuk meminimalisir konflik dan menciptakan suasana yang lebih harmonis.

Dalam konteks pendidikan, strategi kompromi dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Misalnya, ketika terjadi perbedaan pendapat antara guru dan siswa mengenai pelaksanaan tugas atau penugasan, mereka dapat mencapai kompromi dengan mencari solusi yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Hal ini dapat berdampak positif pada hubungan antara guru dan siswa, serta membantu

menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif.

Penting untuk diingat bahwa kompromi bukanlah solusi yang selalu cocok untuk setiap situasi. Beberapa konflik mungkin memerlukan pendekatan yang berbeda, tergantung pada kompleksitas dan sifat masalah yang ada. Meskipun demikian, strategi kompromi tetap menjadi alat yang berharga dalam mengelola konflik dan mencapai kesepakatan yang dapat diterima oleh semua pihak yang terlibat.

B. Penghindaran Diri

Penghindaran diri merupakan salah satu strategi dalam penyelesaian konflik yang dilakukan ketika situasi konflik dianggap tidak terlalu penting atau dianggap tidak layak untuk dibahas secara lebih mendalam. Strategi ini biasanya dilakukan untuk menghindari potensi eskalasi konflik yang bisa memperburuk hubungan atau kondisi yang sudah ada. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di pendidikan, penghindaran diri dapat memiliki dampak yang kompleks.

Dalam msdm pendidikan, penghindaran diri dapat diterapkan dalam situasi-situasi yang memang memiliki dampak yang relatif kecil terhadap kinerja pendidik atau lingkungan sekolah secara keseluruhan. Misalnya, jika ada perbedaan pendapat yang tidak

berdampak besar terhadap jalannya proses pembelajaran atau interaksi antar-pendidik, penghindaran diri bisa menjadi pilihan yang masuk akal. Namun, perlu diingat bahwa penghindaran diri tidak selalu merupakan solusi yang baik, terutama jika konflik tersebut memiliki potensi untuk berkembang menjadi masalah yang lebih besar di kemudian hari.

Oleh karena itu, penghindaran diri perlu dilihat sebagai strategi interim yang diterapkan untuk menghindari konflik yang tidak signifikan atau ketika situasi tidak memungkinkan untuk membahasnya secara mendalam. Namun, msdm pendidikan juga perlu memahami bahwa konflik yang diabaikan atau dihindari bisa saja berkembang menjadi masalah yang lebih besar dan kompleks di masa depan. Oleh karena itu, penghindaran diri perlu digunakan dengan bijak dan tetap dalam batas-batas yang sesuai dengan konteks pendidikan yang lebih luas.

C. Kompetisi

Berikutnya adalah strategi manajemen konflik yang disebut "kompetisi". Kompetisi dalam konteks ini adalah ketika dua belah pihak yang terlibat dalam konflik merasa bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mencapai kemenangan dalam situasi tersebut. Mereka memiliki informasi yang relevan dan ingin mempertahankan informasi tersebut sendiri, tanpa mau berbagi dengan pihak lain.

Terkadang, dalam lingkungan akademik, terjadi persaingan antara dua kelompok atau tim yang berkompetisi dalam sebuah proyek penelitian. Contohnya, dalam sebuah universitas, ada dua kelompok mahasiswa yang terlibat dalam sebuah kompetisi penelitian ilmiah. Masing-masing kelompok memiliki pandangan yang berbeda tentang pendekatan yang lebih tepat dalam menyelesaikan permasalahan yang sama.

Salah satu kelompok percaya bahwa pendekatan eksperimental adalah yang terbaik, sementara kelompok lainnya percaya bahwa pendekatan analisis teoritis lebih sesuai. Kedua kelompok ini percaya bahwa pendekatan yang mereka pilih akan menghasilkan hasil yang lebih baik dan lebih valid dalam mengatasi pertanyaan penelitian yang sama.

Dalam hal ini, strategi kompetisi muncul saat kedua kelompok berusaha untuk membuktikan bahwa pendekatan mereka lebih kuat dan lebih valid daripada yang lain. Mereka mungkin akan mengumpulkan literatur penelitian, merumuskan argumen-argumen kuat, dan menganalisis manfaat dan kelemahan masing-masing pendekatan. Kompetisi semacam ini mendorong kedua kelompok untuk lebih mendalami pengetahuan mereka tentang topik tersebut dan mengembangkan kemampuan analisis dan argumentasi yang

lebih baik.

Namun, penting untuk memastikan bahwa kompetisi ini tetap dalam batas-batas yang sehat dan etis. Pendidik atau pengawas penelitian harus memastikan bahwa diskusi antara kedua kelompok berlangsung dengan adil, hormat, dan sportif. Dalam akhirnya, hasil dari strategi kompetisi ini adalah peningkatan pemahaman dan kemampuan penelitian mahasiswa serta kontribusi positif terhadap pemahaman akademik di bidang tersebut.

D. Penyesuaian Diri

Strategi penyesuaian diri dalam penyelesaian konflik melibatkan individu atau pihak yang terlibat untuk mengubah atau menyesuaikan pendekatan, tindakan, atau pandangan mereka dalam menghadapi situasi konflik. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM) di dunia pendidikan, strategi ini dapat memiliki implikasi yang signifikan terhadap hubungan antara guru, siswa, dan staf sekolah.

Misalnya, dalam sebuah sekolah, mungkin terjadi konflik antara seorang guru dan sekelompok siswa yang memiliki pendekatan berbeda dalam menghadapi suatu tugas atau proyek. Guru mungkin memiliki harapan tertentu terhadap hasil yang diinginkan, sementara siswa merasa tidak nyaman dengan cara guru

mengarahkan mereka. Dalam situasi seperti ini, strategi penyesuaian diri akan melibatkan guru untuk lebih terbuka terhadap masukan siswa, memahami perspektif mereka, dan jika perlu, mengubah pendekatan pengajaran agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan preferensi siswa.

Dalam konteks MSDM pendidikan, strategi penyesuaian diri juga dapat diterapkan oleh manajer atau kepala sekolah. Jika terdapat permasalahan atau konflik yang muncul antara staf sekolah atau guru, manajer dapat menyesuaikan pendekatan manajerialnya dengan cara memberikan dukungan lebih lanjut, memberi kesempatan untuk ekspresi, atau memfasilitasi komunikasi terbuka. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan memberikan kesempatan bagi semua pihak untuk beradaptasi dengan situasi yang ada.

Namun, penting untuk diingat bahwa strategi penyesuaian diri tidak selalu menjadi solusi terbaik dalam setiap situasi konflik. Ada situasi di mana prinsip atau nilai tidak boleh dikompromikan dan perubahan tidak mungkin. Dalam hal ini, strategi lain seperti kompromi atau kolaborasi mungkin lebih tepat.

Dalam kesimpulannya, strategi penyesuaian diri dalam penyelesaian konflik dalam MSDM pendidikan adalah upaya untuk

menghindari lebih banyak friksi dengan beradaptasi dengan pandangan atau tindakan yang lebih sesuai dengan situasi dan konteks. Ini dapat memungkinkan para pihak yang terlibat untuk menciptakan lingkungan yang lebih damai dan membangun hubungan yang lebih baik.

E. Kolaborasi

Strategi kolaborasi dalam penyelesaian konflik adalah pendekatan yang sangat efektif dalam dunia pendidikan. Ini melibatkan kerjasama aktif dari semua pihak yang terlibat untuk mencapai tujuan bersama dan menyelesaikan permasalahan secara positif. Strategi ini sangat relevan dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam konteks pendidikan, karena melibatkan guru, siswa, orang tua, dan staf administrasi dalam upaya untuk mencapai kualitas pendidikan yang lebih baik.

Dalam dunia pendidikan, konflik dapat muncul dalam berbagai situasi, seperti perbedaan pandangan antara guru dalam mengajar suatu mata pelajaran, perbedaan pendekatan pengajaran, atau bahkan perbedaan tujuan pendidikan antara pihak-pihak yang terlibat. Strategi kolaborasi menjadi relevan dalam mengatasi konflik semacam ini karena mendorong komunikasi terbuka, pemahaman bersama, dan solusi yang menguntungkan semua pihak.

Misalnya, dalam suatu sekolah, mungkin terjadi konflik antara sekelompok guru yang memiliki pandangan berbeda tentang pendekatan pengajaran yang sebaiknya digunakan dalam menghadapi tantangan pembelajaran jarak jauh. Beberapa guru mungkin lebih condong kepada metode daring, sementara yang lain mungkin lebih mendukung pengajaran tatap muka yang terintegrasi dengan teknologi. Dalam konteks ini, strategi kolaborasi akan melibatkan diskusi terbuka antara guru-guru ini untuk memahami kelebihan dan kekurangan dari masing-masing pendekatan, serta mencari solusi yang lebih holistik dan terpadu.

Kolaborasi dalam MSDM pendidikan melibatkan peran kepala sekolah atau manajer dalam memfasilitasi diskusi, memastikan bahwa pendapat semua pihak didengarkan dan dihargai, dan akhirnya mencapai kesepakatan bersama. Pentingnya strategi kolaborasi dalam MSDM pendidikan adalah bahwa itu tidak hanya menyelesaikan konflik, tetapi juga membangun hubungan yang kuat antara semua pihak yang terlibat. Ini menciptakan lingkungan yang lebih inklusif, membantu membangun kultur kerjasama, dan berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2. Pengelolaan Tenaga Pendukung (Non-Pendidik) Dalam Institusi Pendidikan

Tenaga kependidikan, sebagaimana yang dijelaskan dalam UU Sisdiknas (Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003: 3), merujuk pada individu-individu dalam masyarakat yang secara khusus diangkat untuk mendukung berlangsungnya proses pendidikan.

Dalam banyak kasus, istilah "tenaga kependidikan" dan "tenaga pendukung" digunakan secara bergantian untuk merujuk kepada individu-individu yang mendukung dan memfasilitasi proses pendidikan di institusi pendidikan. Keduanya mengacu pada individu-individu yang bukan pendidik utama (guru atau dosen) tetapi memiliki peran penting dalam menjalankan berbagai aspek administratif, operasional, dan pelayanan di lembaga pendidikan. Contohnya, staf tata usaha, petugas kebersihan, petugas keamanan, dan peran-peran lain yang mendukung berlangsungnya aktivitas belajar-mengajar di institusi pendidikan.

Manajemen tenaga pendukung (non-pendidik) di dalam lembaga pendidikan adalah proses pengaturan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan besar pendidikan nasional. Kelompok tenaga pendukung ini mencakup

para staf administrasi serta anggota staf lainnya yang mendukung berjalannya aktivitas pendidikan secara efektif.³²

Pengelolaan tenaga pendukung (non-pendidik) dalam institusi pendidikan memiliki peran yang sama pentingnya dengan pengelolaan pendidik. Meskipun mereka tidak langsung terlibat dalam proses mengajar dan pembelajaran, tenaga pendukung memiliki dampak yang signifikan terhadap keseluruhan fungsi dan kinerja lembaga pendidikan.

Pengelolaan tenaga pendukung (non-pendidik) dalam institusi pendidikan melibatkan serangkaian tindakan dan keputusan untuk mengelola sumber daya manusia yang mendukung operasional lembaga pendidikan secara efisien dan efektif. Beberapa aspek utama pengelolaan tersebut meliputi:

- a. Rekrutmen dan Seleksi: Proses mencari, memilih, dan merekrut kandidat yang sesuai untuk posisi tenaga pendukung. Tahapan ini mencakup pemasangan iklan lowongan, pengumpulan aplikasi, wawancara, dan penilaian keterampilan.

³² Rusmiati Aliyyah, Rusi. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.

- b. Pemberian Tugas dan Tanggung Jawab: Menetapkan tugas, tanggung jawab, dan peran yang jelas bagi masing-masing tenaga pendukung. Ini meliputi penugasan pekerjaan rutin, tanggung jawab khusus, dan aktivitas dukungan lainnya.
- c. Pelatihan dan Pengembangan: Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga pendukung agar memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ini bisa meliputi pelatihan teknis, pelatihan dalam bidang komunikasi, manajemen waktu, dan lain-lain.
- d. Evaluasi Kinerja: Melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendukung secara berkala. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta memberikan umpan balik bagi perbaikan.
- e. Penggajian dan Kompensasi: Menentukan gaji, tunjangan, dan insentif lainnya yang sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja tenaga pendukung. Pengelolaan gaji dan kompensasi harus adil dan sesuai dengan standar yang berlaku.
- f. Manajemen Konflik: Mengelola konflik antara tenaga pendukung, maupun konflik yang melibatkan tenaga pendukung dengan anggota lain di institusi pendidikan.

Penyelesaian konflik ini penting agar tidak mengganggu kelancaran operasional.

- g. Pengembangan Karir: Memberikan peluang pengembangan karir bagi tenaga pendukung yang ingin mengembangkan keterampilan dan meraih posisi lebih tinggi dalam lembaga pendidikan.
- h. Kesejahteraan dan Kesehatan: Memastikan kesejahteraan dan kesehatan tenaga pendukung dalam lingkungan kerja. Ini termasuk aspek-aspek seperti fasilitas kerja yang aman, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta program kesehatan.
- i. Motivasi dan Pemberian Penghargaan: Mendorong motivasi tenaga pendukung dengan memberikan penghargaan, insentif, dan apresiasi atas kontribusi dan kinerja mereka.
- j. Komitmen pada Nilai dan Etika: Menegakkan nilai-nilai etika dan integritas dalam pengelolaan tenaga pendukung, termasuk dalam interaksi dengan siswa, kolega, dan masyarakat.
- k. Komunikasi dan Keterlibatan: Memastikan komunikasi yang

efektif dan terbuka antara manajemen dan tenaga pendukung. Mengikutsertakan tenaga pendukung dalam proses pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka.

Pengelolaan tenaga pendukung dalam institusi pendidikan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidikan karena melibatkan pengelolaan aspek-aspek yang serupa dengan pengelolaan tenaga pendidik (pendidik) dalam lembaga pendidikan. Manajemen SDM pendidikan tidak hanya berfokus pada guru atau dosen sebagai pendidik, tetapi juga mencakup tenaga pendukung atau non-pendidik.

Pengelolaan tenaga pendukung dalam institusi pendidikan memiliki tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung tujuan pendidikan, dan menjaga keseimbangan antara kebutuhan individu dengan kepentingan lembaga. Dengan pengelolaan yang baik, tenaga pendukung dapat memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan kelancaran operasional lembaga pendidikan.

X. PENUTUP

1. Ringkasan Buku

Dalam perjalanan yang telah kita lalui dalam berbagai bab buku ini, kita telah diperkenalkan kepada konsep dan praktik yang melibatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan. Setiap bab telah memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana SDM memiliki peran sentral dalam mengarahkan dan membentuk lingkungan pendidikan yang sukses dan berprestasi. Dari pengenalan awal tentang pentingnya manajemen SDM dalam dunia pendidikan, hingga eksplorasi teori-teori motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang meresap dalam kehidupan pendidikan, buku ini telah menguraikan pentingnya memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM yang efektif.

Konsep dasar manajemen SDM dalam pendidikan mempertegas bahwa pengelolaan sumber daya manusia bukanlah sekadar tanggung jawab administratif, tetapi juga memiliki dimensi strategis yang melibatkan tujuan pendidikan itu sendiri. Kita belajar bagaimana mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja yang bijaksana dengan aspek pengembangan, penilaian, hingga pemberian kompensasi yang adil. Pemahaman bahwa pengelolaan SDM tidaklah seragam antara pendidikan dan industri lain juga menjadi

kunci dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif.

Buku ini juga mengajarkan bahwa di balik setiap guru yang berada di garis depan, terdapat sejumlah fungsi dan tugas yang mendukung proses pendidikan. Bab-bab tentang pengelolaan kinerja pendidik dan pengelolaan tenaga pendukung menggambarkan pentingnya penerapan strategi yang tepat untuk memastikan sinergi antara berbagai komponen dalam lembaga pendidikan. Kolaborasi, komunikasi, dan kepemimpinan yang efektif muncul sebagai pilar penting dalam memastikan kesinambungan dan kesuksesan lembaga pendidikan.

Tantangan terkini dalam manajemen SDM di dunia pendidikan, seperti penerapan teknologi dan evolusi dalam evaluasi kinerja, juga tidak terlewatkan. Buku ini memberikan perspektif tentang bagaimana dunia pendidikan harus beradaptasi dengan perubahan-perubahan ini tanpa mengabaikan prinsip-prinsip dasar manajemen SDM yang telah terbukti.

Dalam rangkaian bab yang membahas berbagai konsep dan penerapan manajemen SDM dalam pendidikan, buku ini mengajak kita untuk melihat lebih jauh daripada sekadar tugas-tugas administratif. Ia memandu kita untuk melihat manajemen SDM sebagai alat yang dapat membentuk budaya pendidikan yang

produktif dan inovatif. Dari rekrutmen hingga evaluasi, dari kolaborasi hingga kepemimpinan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi elemen inti dalam mewujudkan visi dan misi institusi pendidikan.

Oleh karena itu, buku ini menawarkan pencerahan yang tak hanya relevan bagi para praktisi pendidikan, tetapi juga bagi siapa pun yang tertarik untuk memahami kompleksitas dan tantangan dalam mengelola manusia di lingkungan pendidikan. Dengan pengetahuan yang lebih mendalam tentang penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang telah dianalisis, diharapkan kita semua dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang memberdayakan, inovatif, dan memberikan dampak positif bagi generasi mendatang.

2. Saran Untuk Manajemen SDM Pendidikan di Masa Depan

Dalam menghadapi masa depan yang penuh tantangan dan perubahan dalam dunia pendidikan, terdapat sejumlah saran yang dapat diterapkan untuk memperkuat manajemen SDM dalam konteks pendidikan. Pertama-tama, penting untuk mengintegrasikan tujuan strategis manajemen SDM dengan tujuan pendidikan secara menyeluruh. Institusi pendidikan perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen SDM selaras dengan visi dan misi pendidikan yang lebih besar. Selanjutnya, pengembangan berkelanjutan bagi para pendidik dan tenaga pendukung menjadi kunci. Era pendidikan yang terus berkembang dan teknologi yang makin canggih menuntut adanya peningkatan terus-menerus dalam keterampilan dan pengetahuan. Dengan mengadakan pelatihan, workshop, dan program pengembangan, staf pendidikan dapat selalu berada di garis depan perubahan.

Teknologi juga dapat menjadi sahabat dalam pengelolaan SDM pendidikan. Penerapan platform digital dan sistem manajemen SDM dapat mempermudah pengelolaan informasi, data, dan proses rekrutmen. Di samping itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang teori motivasi dan psikologi pendidikan akan membantu menciptakan strategi motivasi yang lebih efektif. Hal ini akan memberikan dampak positif pada semangat, kinerja, dan komitmen

staf terhadap tujuan pendidikan. Tidak kalah penting, pengembangan kepemimpinan dalam bidang pendidikan perlu diperhatikan. Pemimpin di institusi pendidikan harus dilengkapi dengan keterampilan kepemimpinan yang mampu mengelola konflik, mendorong kolaborasi, dan membentuk budaya kerja yang inklusif.

Penggunaan metode evaluasi kinerja yang teruji akan membantu mengidentifikasi staf yang memerlukan perbaikan dan memberikan penghargaan yang pantas kepada yang berprestasi. Di samping itu, komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antara staf, pendidik, dan manajemen menjadi aspek penting dalam mengelola SDM pendidikan. Memastikan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman juga menjadi prioritas. Institusi pendidikan harus memperhatikan program kesejahteraan, jaminan kesehatan, dan fasilitas yang mendukung kesejahteraan staf.

Dalam situasi perubahan cepat dalam dunia pendidikan, manajemen SDM perlu menjadi responsif terhadap tren baru dan kebutuhan masyarakat. Fleksibilitas dalam merespons perubahan akan membantu institusi pendidikan tetap relevan dan kompetitif. Para manajer SDM pendidikan juga perlu memiliki pemahaman mendalam tentang dunia pendidikan. Dengan memahami dinamika, kebutuhan, dan tujuan pendidikan, mereka dapat mengembangkan kebijakan dan praktik yang lebih relevan dan efektif. Melalui

penerapan saran-saran ini, manajemen SDM pendidikan dapat menjawab tantangan masa depan dengan lebih baik, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perkembangan staf dan prestasi institusi pendidikan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, manajemen SDM pendidikan akan memiliki landasan yang kuat untuk menghadapi dinamika dan perubahan masa depan. Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, upaya bersama untuk mengembangkan kualitas pendidikan akan semakin terwujud. Dengan memperkuat manajemen SDM, kita dapat memastikan bahwa pendidikan tetap menjadi pilar yang kuat bagi kemajuan masyarakat dan generasi mendatang.

DAFTAR REFERENSI

- Aliyyah, R. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.
- Dhori, M. (2021). Analisis Teori Belajar Behavioristik dalam Proses Belajar Mengajar di SD Negeri 7 Kayuagung. *HEUTAGOGIA: Journal of Islamic Education*.
- Donni, J.P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Fyall, A; Callod, C; Edwards, B. (2003). "Relationship Marketing: The Challenge for Destinations" *Annals of Tourism Research*, Vol. 30, No. 3, 2003, 644-659.
- Hadijaya, Y. (2013). *Menyusun strategi berbuah kinerja pendidik efektif*.
- Hamel, G., dan Prahalad, C., K. (1990). "The Core Competence of The Corporation". *Harvard Business Review*. May-June, pp. 80-90.
- Hasan, A.F. (2018). *Fiqh muammalah dari klasik hingga kontemporer: teori dan praktek*.

Hidayah, R. (2017). PELAKSANAAN EVALUASI SUPERVISI PEMBELAJARAN MELALUI METODE UMPAN BALIK 360 DERAJAD (STUDI KASUS DI MTS KHOIRIYAH GUWO TLOGOWUNGU PATITAHUN PELAJARAN 2016/2017).

Hunger, J. David + Thomas L Wheelen. (2003). Management Strategis. Terj. Juiant Agung. Ed.2.Andi.Yogyakarta.

Julian, R.H. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Mata Pelajaran Teknik Gambar Bangunan Bersertifikat Pendidik di SMK Negeri 3 Yogyakarta Berdasarkan Persepsi Siswa.

Juliana, P. (2020). KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN.

Kartika, K., Arifin, I., Pramono, P., & Suyitno, S. (2022). Keefektivan Komunikasi untuk Menjalin Hubungan Antara Pendidik dengan Orangtua Siswa dalam Mendukung Peningkatan Kualitas Pendidikan. Jurnal Basicedu.

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. International Journal of Business and Management, 5(12).

Masnun, M. (2014). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 1(2).

Nur Astari, A.R., Khairiah, K., & Mindani, M. (2022). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES IMPLEMENTASI KOMPETENSI PEDAGOGIK DOSEN PADA PEMBELAJARAN TATAP MUKA TERBATAS DI FAKULTAS TARBIYAH DAN TADRIS UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU. *Annizom*.

Philip Kotler, dkk. (2009). *Manajemen Pemasaran dengan pemasaran efektif dan Pofitable*, Jakarta: Gramedia Pusat Utama.

Porter, M. E. (1985). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. The Free Press.

Prihantoro, S.K. (2021). ANALISIS PERBANDINGAN IMPLEMENTASI PENDEKATAN BALANCED SCORECARD DAN LOGICAL FRAMEWORK APPROACH DALAM PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIK (STUDI PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal*.

Purba, S. (2009). Kapabilitas pemimpin demokratis dalam pendidikan.

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi. Yogyakarta.

Raihan, M.F. (2021). Penerapan Teori Belajar Behavioristik dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas.

Rusmiati Aliyyah, Rusi. (2018). Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Sadili Samsudin, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), 15.

Soekidjo Notoatmojo, (2009), Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 111

Soewarni, E. (2004). Kebijakan Pedoman Pengembangan Profesi. Jakarta: Rajawali Press

Suharyono, S. (2014). STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SMA NEGERI SE-KABUPATEN JEMBER. Jurnal Pendidikan dan Pengajaran,

47(1).

Sulistriani Sari, (2019) Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang, hlm 3

Suriadin, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam: Strategi Rekrutmen dan Seleksi, Penempatan Tenaga Pendidik di SMP Islam Darul Hikmah Makasar Volume 112, hlm 15 (Sunday, 10 Februari 2020)

Suparno Sudarwan Danim, “Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan (Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasionalisasi Pendidikan” (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 2.

Syahril, S., & Friesyiah, N. (2021). Manajemen Konflik di SMK IMAM BONJOL BUKITTINGGI. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 10(1), 62-70.

Syahril, S., & Friesyiah, N. (2021). Manajemen Konflik di SMK IMAM BONJOL BUKITTINGGI. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 10(1), 62-70.

Tahir, A. (2018). Komunikasi pendidikan dalam pembelajaran bahasa Inggris di lembaga kursus Phinisi course Pare Kediri.

Zulhammi, Z. (2016). TEORI BELAJAR BEHAVIORISTIK DAN HUMANISTIK DALAM PERSPEKTIF PENDIDIKAN ISLAM.

TENTANG PENULIS



Dr. Hj. Betti Nuraini, MM, adalah sosok berpengaruh di bidang pendidikan, lahir di Palembang pada tanggal 25 September 1968. Dengan keyakinan Islam yang kuat, beliau telah mendedikasikan dirinya untuk kemajuan pendidikan di Indonesia. Beliau dapat dihubungi di nomor 081272710710.

Betti Nuraini berhasil dalam perjalanan pendidikan formalnya. Setelah menyelesaikan pendidikan menengahnya di SMA N 3 Bandar Lampung pada tahun 1987, beliau melanjutkan kuliah sarjana di FKIP Universitas Lampung dan berhasil meraih gelar S1 pada tahun 1991. Tidak berhenti di situ, beliau melanjutkan pendidikannya dengan meraih gelar Magister Manajemen dari Universitas Bandar Lampung pada tahun 2008, dan gelar Doktor Manajemen Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2013.

Pada tanggal 1 Juni 2009, beliau diberi pangkat sebagai Dosen, yang menunjukkan prestasi akademiknya. Pengalaman profesionalnya meliputi berbagai peran, yang menunjukkan

keahliannya dalam berbagai aspek pendidikan dan manajemen yang beragam. Sebagai Dosen Manajemen Pendidikan di Sekolah Pascasarjana, UHAMKA di Jakarta sejak tahun 2015, beliau telah berkontribusi dengan pengetahuan dan wawasan kepada para mahasiswanya.

Dari tahun 2016 hingga 2021, Betti Nuraini memegang peran penting sebagai Ketua Dewan Akreditasi Provinsi untuk Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal di Lampung. Hal ini menunjukkan komitmennya untuk memastikan standar pendidikan berkualitas tinggi di tingkat provinsi.

Di dunia akademik, Betti Nuraini bertugas sebagai Dosen dalam Program Studi Pendidikan Agama Islam di UHAMKA dari tahun 2012 hingga 2015. Keterlibatannya dalam program PAUDNI KEMENDIKBUD RI sebagai konsultan di bidang sosial dan ekonomi pada tahun 2012, serta sebagai anggota tim ahli pada tahun 2014, menunjukkan dedikasinya terhadap kemajuan pendidikan di Indonesia.

Beliau juga aktif terlibat dalam berbagai kegiatan BAN PAUD dan PNF (Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal) sebagai pembicara pelatihan dan dalam peran penting lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan

kualitas pendidikan di Indonesia. Selain itu, Betti Nuraini juga telah menulis banyak buku, artikel jurnal, dan prosiding internasional, yang menunjukkan wawasannya dalam berbagai aspek pendidikan.

Prestasi dan kontribusinya telah diakui melalui beberapa penghargaan, termasuk Penghargaan Kartini pada tingkat Nasional HIPKI tahun 2008. Beliau juga telah menduduki berbagai posisi kepemimpinan dalam organisasi pendidikan, termasuk sebagai Ketua Umum Dewan Pusat HIMPAUDI (Himpunan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini) untuk periode 2023-2027.

Dr. Hj. Betti Nuraini, MM, adalah sosok inspiratif dalam panorama pendidikan Indonesia, yang telah bekerja tanpa lelah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, terutama di bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Nonformal. Dedikasinya, pengalamannya, dan komitmennya terhadap dunia pendidikan menjadikannya sebagai panutan yang patut diakui dan dicontoh.