

## Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung

Yetri<sup>1</sup>, Ahmad Fauzan<sup>2</sup>, Endah Nurul Noviyanti<sup>3</sup>

[yeti.hasan@radenintan.ac.id](mailto:yeti.hasan@radenintan.ac.id)<sup>1</sup>, [ahmad.fauzan@radenintan.ac.id](mailto:ahmad.fauzan@radenintan.ac.id)<sup>2</sup>, [endahnoviyanti177@gmail.com](mailto:endahnoviyanti177@gmail.com)<sup>3</sup>

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung<sup>1,2,3</sup>

**Abstrak:** Manajemen sumber daya manusia akan mendapatkan hasil yang efektif dan optimal, apabila dilakukan dengan menggunakan prosedur yang tepat dan baik, salah satunya yaitu perencanaan. Adanya manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas, handal, bermutu, produktif, dan profesional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan mereduksi data, setelah itu disajikan dalam bentuk deskripsi, dan diverifikasi dengan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Implementasi perencanaan dan pengadaan pegawai dalam implementasi manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung dilakukan dengan cara evaluasi terlebih dahulu untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik maupun kependidikan yang diperlukan di SMA Ar-Raihan Bandar Lampung setelah diketahui jumlahnya barulah kemudian membuat pengumuman diberbagai media massa termasuk koran.

**Kata Kunci:** Implementasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan

**Abstract:** Human resource management will achieve effective and optimal results when carried out using appropriate and good procedures, one of which is planning. The purpose of human resource management is to organize and manage high-quality, reliable, qualified, productive, and professional human resources. This research uses a qualitative descriptive approach. Data collection is conducted through interviews, observations, and documentation. The data analysis used in this research involves data reduction, followed by presentation in the form of descriptions, and verification through drawing conclusions. The results of this research indicate that the implementation of planning and recruitment of employees in the implementation of human resource management for educational personnel at SMA IT Ar Raihan in Bandar Lampung City is carried out by first evaluating the number of educational personnel needed at SMA Ar-Raihan Bandar Lampung. Once the number is determined, announcements are made through various mass media, including newspapers.

**Keywords:** Implementation, Management, Human Resources, Educational Personnel

### Pendahuluan

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang harus memenuhi tuntutan kebutuhan masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup manusia sesuai undang-undang sistem pendidikan nasional (Hakim, 2016). Dalam era globalisasi, persaingan antar sekolah, terutama

sekolah swasta, semakin intens (Wayong, 2017). Menurut Zati (2018), masyarakat kini lebih kritis dalam memilih sekolah berkualitas untuk anak-anak mereka.

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci bagi penyelenggara sekolah untuk mempersiapkan tenaga pendidik dan

kependidikan yang berkualitas dan profesional. Kepala sekolah dan kepala yayasan berperan penting dalam mengelola SDM agar sekolah dapat terus berkembang dan mempertahankan kredibilitasnya (Prabowo, 2021).

Manajemen SDM di sekolah melibatkan perencanaan, pengadaan pegawai, promosi jabatan, pembinaan, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai (Fitriani, 2018). Penelitian ini fokus pada implementasi manajemen SDM di SMA IT Ar Raihan Bandar Lampung, sebuah sekolah swasta yang berkembang.

SMA IT Ar Raihan memiliki keunikan sebagai sekolah Islam pertama yang menggunakan teknologi informasi moderen, seperti smart LCD. Upaya internal, seperti memberikan beasiswa studi lanjut, dan eksternal, seperti pelatihan dan seminar pendidikan, menunjukkan komitmen sekolah terhadap pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

Manajer sekolah harus mampu mengelola SDM agar sekolah dapat mencapai tujuannya (Purnama, 2016). Dalam organisasi pendidikan, seperti sekolah, tenaga pendidik menjadi faktor kunci dalam kesuksesan sekolah (Tanjung, Hanafiah, Arifudin, O., &

Mulyadi, 2021). Kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah dan kepala yayasan diperlukan untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan.

Pentingnya pembinaan dan pengembangan SDM, baik secara individu maupun kelompok, tidak bisa diabaikan (Sutiawan & Fauzan, 2021). Hal ini diperlukan untuk menjaga, memperbaiki, dan meningkatkan kompetensi, kinerja, motivasi, dan komitmen tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah.

Dalam konteks ini, Al Quran surat At-Tin ayat 4 memberikan pemahaman bahwa manusia diciptakan dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Manusia, sebagai sumber daya penggerak dalam organisasi pendidikan, harus memiliki karakteristik jujur, bertanggung jawab, dapat dipercaya, komunikatif, cerdas, dan bijaksana (Nurmadiyah, Maimunah, & Indrawan, 2022).

Implementasi manajemen SDM di sekolah, khususnya SMA IT Ar Raihan, memiliki peran kunci dalam keberhasilan dan perkembangan sekolah. Dengan fokus pada perencanaan, pengadaan pegawai, promosi jabatan, pembinaan, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai, sekolah dapat memastikan bahwa SDM-nya terus berkembang sesuai visi dan misi sekolah.

Manajemen yang baik oleh kepala sekolah dan kepala yayasan mendukung profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, memberikan dampak positif pada proses belajar mengajar, dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Putra, Pranansa, & Marianita, 2018).

Penelitian ini didasarkan pada keyakinan bahwa manajemen SDM yang baik akan menghasilkan kinerja sekolah yang efektif dan optimal. Proses ini membutuhkan prosedur yang tepat, terutama dalam perencanaan, untuk mengatur dan mengelola SDM yang berkualitas, handal, bermutu, produktif, dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi manajemen SDM, khususnya tenaga pendidik, di SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif dengan pendekatan studi deskriptif analitik (Moleong, 2014). Peneliti bertindak sebagai instrumen kunci dalam konteks ini, dan teknik pengumpulan data menggunakan triangulasi data. Analisis data bersifat induktif kualitatif, menekankan makna daripada generalisasi (Rokhman, Hum, & Syaifudin, 2014). Alat pengumpul data

melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif dengan langkah-langkah seperti reduksi data, penyajian data, dan verifikasi serta penarikan kesimpulan (Moleong, 2010). Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti, dengan penekanan pada interpretasi makna dan konteks.

### **Hasil Dan Pembahasan**

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam alur proses manajemen organisasi. Dalam konteks ini, perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan posisi saat ini, tetapi juga melibatkan strategi untuk mencapai posisi yang diinginkan di masa depan. Konsep ini sejalan dengan pemahaman bahwa langkah-langkah spesifik perlu diambil oleh manajemen untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, menempati jabatan dan pekerjaan dengan waktu yang sesuai.

Penelitian ini menggunakan teori Sulistiyorini sebagai dasar untuk memahami prosedur perencanaan SDM. Sulistiyorini menekankan bahwa Manajemen SDM akan mencapai hasil yang efektif dan optimal melalui

penerapan prosedur yang tepat, termasuk di dalamnya perencanaan dan pengadaan tenaga pendidik, pengorganisasian, penilaian kinerja, promosi jabatan, dan kompensasi tenaga pendidik (Sulistiyorini, 2006).

Menurut Handoko, perencanaan SDM mencakup penentuan jabatan, kemampuan yang dibutuhkan, jumlah karyawan, pemahaman pasar tenaga kerja, dan pertimbangan kondisi permintaan dan penawaran sumber daya manusia (Handoko, 2001). Hal ini sesuai dengan pandangan Werther dan Davis, yang menyebutkan bahwa perencanaan SDM adalah prakiraan sistematis dari organisasi untuk melihat masa depan penawaran dan permintaan tenaga kerja, dengan menentukan jumlah dan tipe tenaga kerja yang dibutuhkan (Werther dan Davis, 1982). Pendapat ini juga sejalan dengan pandangan Mondy dan Noe, yang menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses sistematis yang memeriksa persyaratan sumber daya manusia untuk memastikan ketersediaan pegawai dengan keterampilan yang dibutuhkan, menjembatani ketersediaan di dalam dan di luar perusahaan dengan antisipasi lowongan kerja (Mondy dan Noe, 2005).

Implementasi perencanaan dan

pengadaan pegawai di SMA IT Ar Raihan dilakukan melalui evaluasi terlebih dahulu untuk menilai jumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang diperlukan. Pengumuman kemudian dilakukan melalui berbagai media massa, termasuk koran. Proses seleksi mencakup evaluasi berkas, uji tes bahasa Inggris, bahasa Arab, dan keagamaan, serta proses microteaching untuk guru. Setelah melalui tahapan tersebut, perangkingan dilakukan dan tiga pelamar terbaik dipanggil untuk wawancara dengan manajemen SMA Ar-Raihan Bandar Lampung. Pengumuman hasil dilakukan dalam waktu 2x24 jam.

Syarat umum dalam proses rekrutmen di SMA IT Ar Raihan melibatkan aspek keagamaan, seperti beragama Islam, bisa membaca Al-Qur'an, wanita wajib berhijab, dan laki-laki tidak merokok. Persyaratan lain mencakup minimal lulusan S1, penguasaan IT, menjalankan shalat 5 waktu, dan memiliki akhlakul karimah. Persyaratan khusus termasuk memiliki hafalan minimal 1 juz, pengalaman mengajar minimal 2 tahun, keahlian IT dan Islamic content, serta prioritas bagi lulusan S2 dan liner.

Penelitian ini sejalan dengan teori rekrutmen, yang menggambarkan penerimaan tenaga pendidik sebagai kegiatan penting dalam lembaga

pendidikan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Konsep penarikan calon karyawan, seperti yang diungkapkan oleh T. Hani Handoko, sesuai dengan praktik rekrutmen tenaga pendidik dalam konteks pendidikan (Handoko, 2001). Selain itu, penelitian ini menemukan relevansi dengan ayat-ayat Al-Qur'an yang menekankan kebutuhan untuk bertakwa kepada Allah dan mempersiapkan diri untuk masa depan, baik dalam konteks akhirat maupun dunia.

Dalam konteks ini, ayat Al-Qur'an (QS. Al-Hasyr:18) membangkitkan pemahaman bahwa persiapan untuk hari esok dapat diartikan sebagai perencanaan. Konsep ini menggambarkan bahwa persiapan untuk masa depan, apakah itu terkait dengan akhirat atau hari-hari mendatang, adalah suatu bentuk perencanaan yang diinginkan dalam Islam (Manaf, 2015).

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA IT Ar Raihan menerapkan perencanaan dan implementasi manajemen SDM dengan cermat, mengikuti prinsip-prinsip teori yang telah dijelaskan. Keberhasilan proses rekrutmen tidak hanya dilihat dari aspek akademis, tetapi juga dari segi karakter Islami dan komitmen terhadap nilai-nilai agama. Oleh karena itu, implementasi

manajemen SDM di SMA IT Ar Raihan tidak hanya mencari "orang yang tepat," tetapi juga meletakkannya pada "tempat yang tepat" dan "waktu yang tepat," sesuai dengan konsep "The Right Man in The Right Place and The Right Time" (Sukarman Kamuli, 2009). Dengan demikian, pendekatan ini mencerminkan strategi yang holistik dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang penulis buktikan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik Di SMA IT Ar Raihan di Kota Bandar Lampung meliputi: Implementasi perencanaan dan pengadaan pegawai dalam implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Tenaga Pendidik Di Sma It Ar Raihan Di Kota Bandar Lampung dilakukan dengan cara evaluasi terlebih dahulu untuk melihat berapa jumlah tenaga pendidik maupun kependidikan yang diperlukan di SMA Ar-Raihan Bandar Lampung setelah diketahui jumlahnya barulah kemudian membuat pengumuman diberbagai media massa termasuk koran, setelah itu barulah para pelamar dapat mengupload berkas-berkas lamaran nya di sistem SMA Ar-Raihan Bandar Lampung yang bernama

Sahla dari sistem ini para pelamar langsung dapat mengetahui diterima atau tidaknya dalam tahapan lolos berkas, kemudian setelah lolos berkas barulah ada tahapan tes yaitu tes bahasa inggris, bahasa arab, dan keagamaan, sesuai dengan subjeknya, untuk tenaga pendidik atau bisa disebut juga dengan guru tentunya ada proses microteaching, setelah dinilai dan diakumulasi semua baru masuk keperangkingan antara peserta yang daftar sebagai tenaga pendidik atau kependidikan. Setelah perangkingan tiga orang pelamar dipanggil ke tahapan terakhir wawancara dengan manajemen SMA Ar-Raihan Bandar Lampung setelah itu 2x 24 jam diumumkan kepada peserta yang dinyatakan lulus.

### Daftar Pustaka

- Fitriani, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 95-121.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 27-56.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kamuli, S. (2013). Perencanaan Pegawai. *ARTIKEL*, 1(60), 242-250.
- Manaf, A. (2015). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan di Ponpes Al-Furqan Kota Banjarmasin. *Jurnal Ta'lim Muta'allim* 3(5), 5-15.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., Noe, R.M. (2005). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Nurmadiyah, N., Maimunah, M., & Indrawan, I. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Al-Qur'an Dan Al-Hadis. *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 10(2), 28-40.
- Prabowo, E. (2021). Manajemen Strategik Kepala Sekolah Dalam Pelaksanaan Dan Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Nilai kelulusan Siswa/I Di SMP Negeri 1 Percut Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Malay: Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 1(2), 1-8.
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 27-36.
- Putra, M. R. E., Pranansa, A. G., & Marianita, M. (2018). Manajemen Tenaga Pendidik SDIT Mutiara Cendekia Lubuklinggau. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(1), 38-47.
- Rokhman, F., Hum, M., & Syaifudin, A. (2014). Character Education for Golden Generation 2045 (National Character Building for Indonesian

- Golden Years). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1161-1165.
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf.
- Sutiawan, S., & Fauzan, A. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Alam Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 11(1), 39-49.
- Tanjung, R., Hanafiah, H., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 291-296.
- Wayong, M. (2017). Menuju Era Globalisasi Pendidikan: Tantangan dan Harapan bagi Perguruan Tinggi di Tanah Air. *Inspiratif Pendidikan*, 6(2), 219-234.
- Zati, V. D. A. (2018). Upaya untuk meningkatkan minat literasi anak usia dini. *Jurnal Bunga Rampai Usia Emas*, 4(1), 18-21.