



PENERAPAN MANAJEMEN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENOPTIMALKAN PROSES PENDIDIKAN

Hesti Kusumaningrum¹⁾, Bevan Multazam Pramudito²⁾, Muhammad Akbar³⁾,
Muhammad Rafly⁴⁾

Manajemen Pendidikan, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

hesti.kusumaningrum@uinjkt.ac.id¹⁾, bevanmultazam16@gmail.com²⁾,

akbarjkm12345@gmail.com³⁾, raflyajha7987@gmail.com⁴⁾

Abstract

The study entitled “Application of Strategic Human Resource Management to Optimize the Educational Process” aims to provide an understanding of whether the application of strategic human resource management in the educational process is running optimally or not. The type of research used is the method of *literature review*. The result is that managing the human resources strategy in education requires an optimal process in its implementation, given the low quality of our teachers in general in the field of education due to a lack of mature planning.

Article History

Submitted: 24 Maret 2024J

Accepted: 3 April 2024

Published: 4 April 2024

Key Words

Strategic management of human resources, strategic management, application of strategic human resources management untunk optimize the educational process.

Abstrak

Penelitian yang berjudul “Penerapan Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia Untuk Mengoptimalkan Proses Pendidikan” ini memiliki tujuan untuk memberi pemahaman apakah penerapan manajemen strategis sumber daya manusia dalam proses pendidikan sudah berjalan dengan optimal atau belum. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode *review literature*. Hasil yang didapatkan yaitu manajemen strategi sumber daya manusia dalam pendidikan diperlukan proses yang optimal dalam penerapannya, mengingat rendahnya kualitas pengajar kita secara umum dalam bidang pendidikan yang disebabkan kurangnya perencanaan yang matang.

Sejarah Artikel

Submitted: 24 Maret 2024J

Accepted: 3 April 2024

Published: 4 April 2024

Kata Kunci

Manajemen strategis sumber daya manusia, manajemen strategis, penerapan manajemen strategis sumber daya manusia untunk mengoptimalkan proses pendidikan.

Pendahuluan

Secara umum Manajemen Strategis merupakan kumpulan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (*Formulation*) dan Pelaksanaan (*Implementation*) rencana-rencana yang dirancang untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. (Yunus, 2016) Menjelaskan bahwa manajemen strategis merupakan proses atau rangkaian keputusan-keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya. Yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi untuk mencapai tujuan.





Beberapa masalah yang sering muncul di negara ini yaitu, kurangnya kualitas tenaga pendidik di beberapa wilayah, Banyak guru di Indonesia belum memiliki akses yang memadai terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan serta ketimpangan antara daerah perkotaan dan pedesaan dalam hal ketersediaan, kualitas, dan distribusi tenaga pendidik.

Untuk mengoptimalkan proses pendidikan, manajemen strategis sumber daya manusia (SDM) sangat penting. Dengan mengelola SDM dengan baik, lembaga pendidikan dapat meningkatkan kualitas pengajaran, mengembangkan potensi individu, dan mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penerapan manajemen strategis SDM sangat penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan.

Terlepas dari kenyataan bahwa manajemen strategis SDM sangat penting dalam pendidikan, masih ada beberapa masalah yang perlu ditangani. Salah satunya adalah bagaimana mengelola perubahan dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks dan dinamis. Ini mencakup menghadapi perubahan dalam kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap pendidikan, merekrut dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi, dan mengembangkan kompetensi guru dan staf pendukung.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah *literature review* yaitu sebuah pencarian literatur baik internasional maupun nasional sebagai sumber. Penggunaan jurnal ilmiah sebagai sumber yang merupakan data sekunder merupakan ciri dari *literature review*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengertian Manajemen Strategis Sumber Daya Manusia

Manajemen strategis sumber daya manusia (SMHC) dalam pendidikan publik adalah tentang merekrut guru dan kepala sekolah yang efektif untuk semua ruang kelas dan sekolah di negara ini, khususnya sekolah berkebutuhan tinggi dengan konsentrasi siswa dari latar belakang kemiskinan dan minoritas; membekali para guru dan kepala sekolah tersebut dengan keahlian pengajaran dan kepemimpinan yang diperlukan untuk secara dramatis meningkatkan prestasi siswa dan menutup kesenjangan prestasi yang terkait dengan kemiskinan dan ras; dan memberi penghargaan serta mempertahankan mereka yang berhasil mencapai tujuan-tujuan ini dan melepaskan mereka yang tidak berhasil. Oleh karena itu, pengelolaan strategis sumber daya manusia dalam pendidikan publik bersifat kompleks dan luas jangkauannya. Hal ini menyentuh hampir seluruh aspek operasional sekolah, distrik, serta kebijakan pendidikan negara. Selain itu, hal ini belum menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan hingga saat ini (dan hanya terjadi di beberapa distrik dan beberapa negara bagian). Namun manajemen bakat dan sumber daya manusia merupakan tema sentral dari agenda pendidikan federal yang baru dan kemungkinan besar akan mempengaruhi kebijakan pendidikan dan agenda praktik selama beberapa tahun. Dalam buku ini, kami mendefinisikan SMHC, menjelaskan rincian operasionalnya, dan mengidentifikasi kebijakan utama lokal dan negara bagian serta implikasi praktik dari manajemen strategis bakat, atau sumber daya manusia, dalam pendidikan publik. (Odden, 2011)





Pada penelitian yang dilakukan oleh (Odden, 2011) berjudul “*Strategic Management Of Human Capital In Education: A Framework*” mengatakan untuk mengoptimalkan proses pendidikan, manajemen strategis sumber daya manusia memerlukan dua komponen utama. Orang-orang yang berbakat adalah yang pertama. Semua sistem pendidikan, terutama di wilayah perkotaan dan pedesaan yang terkena dampak kemiskinan, membutuhkan siswa yang cerdas dan berbakat di semua tingkatan. Semua orang, mulai dari guru hingga pimpinan tertinggi di daerah, posisi di kantor pusat, termasuk kantor manajemen sumber daya manusia, posisi kepemimpinan sekolah, dan posisi kepemimpinan instruksional untuk semua konteks pengajaran dan ruang kelas, harus memiliki kemampuan dan kemandirian. Dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia di suatu daerah, strategi untuk merekrut, menempatkan, mengembangkan, dan mempertahankan bakat terbaik harus menjadi fokus utama.

Unsur kedua adalah mengelola talenta secara strategis. Tidak cukup bagi wilayah hanya mencari dan melepaskan bakat terbaik. Selama beberapa dekade terakhir, industri lain telah menemukan bahwa perusahaan dengan kinerja tertinggi tidak hanya merekrut dan mempertahankan individu terbaik, tetapi juga mengelola mereka dengan cara yang mendukung tujuan strategis perusahaan. Oleh karena itu, tulisan ini juga membahas jenis manajemen sumber daya manusia juga dikenal sebagai manajemen strategis talenta dalam pendidikan publik.

Upaya Mengidentifikasi Kemampuan Pendidik

Kinerja guru sebagai implementasi profesionalitas mereka dalam upaya menyediakan pembelajaran berkualitas tinggi di sekolah diketahui menjadi sumber masalah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa elemen-elemen yang perlu dikaji terkait dengan kompetensi profesional guru. Tulisan ini hanya mengidentifikasi beberapa hal berikut untuk memberikan batasan dan fokus kajian.

- 1) Bagaimana guru dapat memahami standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran atau bidang pengembangan yang mereka ampu?,
- 2) Bagaimana mereka dapat mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif?,
- 3) Bagaimana mereka dapat melakukan tindakan reflektif untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan?,
- 4) Bagaimana mereka dapat menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan di dunia maya?.

Dalam undang-undang No. 14 tahun 2005 pada pasal 10 ayat 1 dijelaskan bahwa guru harus memiliki empat kompetensi dalam mengajar untuk menunjang pribadi guru agar menjadi guru yang profesional. Adapun kompetensi yang harus dimiliki oleh guru adalah:

1. Kompetensi pedagogik

Adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

2. Kompetensi kepribadian





Adalah kepribadian pendidik yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

3. Kompetensi sosial

Adalah kemampuan pendidik berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat

4 Kompetensi profesional

Adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang mendiubing peserta memungkinkannya didik memperoleh kompetensi yang ditetapkan.

Agar seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah, seperti wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik, orangtua peserta didik, komite sekolah, dan pihak-pihak terkait dapat berperan secara optimal dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah, maka perlu dikelola dan diberdayakan oleh kepala sekolah sesuai kapasitas masing-masing. Untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga administrasi dapat dilakukan melalui: 1) mengikutsertakan dalam pelatihan baik yang dilaksanakan di sekolah (in house training) maupun di luar sekolah dan setelah pelatihan harus mengimbaskan kepada guru/tenaga administrasi lain, 2) sekolah menyediakan buku-buku atau referensi yang memadai bagi guru/tenaga administrasi, dan 3) mendorong dan memfasilitasi guru/tenaga administrasi untuk melakukan tutor sebaya melalui kegiatan MGMP atau MGBK baik di tingkat sekolah atau kabupaten/kota.(Purnama, n.d.)

Selain itu, langkah strategis dalam menerapkan sumber daya manusia yang optimal dalam pendidikan diperlukan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu. Menurut (Duffy & Jonassen, 2013) ada beberapa kemampuan khusus yang perlu dimiliki dalam proses pendidikan, seperti: (1) menggunakan sumber belajar dalam kegiatan belajar sehari-hari (2) mengenalkan dan menyajikan sumber-sumber belajar (3) menerangkan peranan berbagai sumber belajar dalam proses pembelajaran (4) menyusun tugas-tugas penggunaan sumber belajar dalam bentuk tingkah laku (5) mencari sendiri bahan dari berbagai sumber (6) memilih bahan sesuai dengan prinsip belajar dan teori belajar (7) menilai keefektifan penggunaan sumber belajar sebagai bagian dari bahan pengajarannya dan (8) merencanakan kegiatan penggunaan sumber belajar secara efektif.

Kesimpulan

Penerapan manajemen strategi sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan sebuah kebutuhan bahkan keharusan. Maka diperlukan proses yang optimal dalam penerapannya, mengingat rendahnya kualitas pengajar kita secara umum dalam bidang pendidikan yang disebabkan kurangnya perencanaan yang matang. Lembaga pendidikan pada umumnya belum bisa membuat strategi dalam mengoptimalkan sumber daya manusia untuk menyelesaikan permasalahan dalam pendidikan. Perkembangan zaman yang begitu dinamis, pembiayaan yang belum mencukupi, dan perekonomian yang tidak stabil mengharuskan lembaga pendidikan menyusun strategi yang matang, kemudian mengimplementasikannya, dan terus mengevaluasinya. Jika lembaga pendidikan mampu melakukan manajemen strategis





sumber daya manusia dengan baik maka upaya optimalisasi pendidikan akan tampak dan terwujud.

Saran

Lakukan peninjauan dan evaluasi secara berkala untuk mengidentifikasi apa yang belum optimal di dalam proses pendidikan. Masih kurangnya sumber penelitian yang merujuk pada tema ini sehingga mempengaruhi isi dari penelitian ini, Selanjutnya diharapkan agar lebih banyak peneliti mengkaji tema ini.

Daftar Pustaka

- Duffy, T. M., & Jonassen, D. H. (2013). *Constructivism and the technology of instruction: A conversation*. api.taylorfrancis.com.
<https://api.taylorfrancis.com/content/books/mono/download?identifierName=doi%5C&i dentifierValue=10.4324/9780203461976%5C&type=googlepdf>
- Odden, A. R. (2011). STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL IN EDUCATION: A Framework. *Strategic Management of Human Capital in*
<https://doi.org/10.4324/9780203835692-8>
- Purnama, B. J. (n.d.). *OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU SEKOLAH HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TO IMPROVE*. 12(2), 27–36.
- Yunus, E. (2016). *Manajemen strategis*. books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=vKk5DgAAQBAJ%5C&oi=f nd%5C&pg=PA1%5C&dq=yunus+manajemen+strategis%5C&ots=wa_1HICu7C%5C &sig=A6OGnLWq9U1o3Enb4U-u-EFNG1Y

