

Pelatihan Pengelolaan Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidikan

Training on Human Resource Management to Improve the Performance of Educational Personnel

Masbullah^{1*}, Salmi Yuniar Bahri², Moh. Juhad³, Muhammad Atha Iqbal⁴,
Sandy Ari Wijaya⁵

^{1,2,3,4,5}ITSKes Muhammadiyah Selong, Lombok Timur

Alamat: Jl. TGH Umar No.22, Khusus Kota Selong, Kec. Selong, Kabupaten Lombok Timur,
Nusa Tenggara Barat. 83612
korespondensi penulis: [*masbullah88@gmail.com](mailto:masbullah88@gmail.com)

Article History:

Received: April 29, 2024;

Accepted: Mei 29, 2024;

Published: Juni 30, 2024;

Keywords:

Training, HR
Management, Performance,
Education

Abstract: The title of this activity is "Training on Human Resource Management to Improve the Performance of Educational Personnel," conducted at SMK Lowis Sakti. The objective of this activity is to provide guidance and counseling to the Principal, Vice Principal, Administrative Staff, and Teachers of SMK Lowis Sakti regarding the basic concepts of human resource management. This counseling aims to enhance their understanding and knowledge. The implementation of this activity involves several stages, including the survey and socialization stages. During the survey stage, preparations were made by organizing the materials, setting the schedule for delivery, and conducting a survey of the activity location. Before the activity was carried out, a socialization stage was conducted, involving an initial meeting to explain the purpose and objectives of this activity to the SMK Lowis Sakti team, as well as to establish a schedule for cooperation and activities. The execution team for this activity consists of six lecturers from the Public Administration Program of ITSKes Muhammadiyah Selong. The materials presented by the community service team cover topics such as Human Resource Management, Management, Human Resource Management Concepts, Reward Systems, Education Quality, and Performance.

Abstrak: Judul kegiatan ini adalah "Pelatihan Pengelolaan Manajemen SDM untuk Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidikan" yang dilaksanakan di SMK Lowis Sakti. Tujuan dari kegiatan ini adalah memberikan arahan dan penyuluhan kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Dewan Guru SMK Lowis Sakti mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia. Penyuluhan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mereka. Pelaksanaan kegiatan ini melibatkan beberapa tahapan, termasuk tahap survei dan sosialisasi. Pada tahap survei, persiapan dilakukan dengan menyusun materi, menentukan jadwal penyampaian, dan melakukan survei lokasi kegiatan. Sebelum kegiatan dilaksanakan, tahap sosialisasi dilakukan dengan mengadakan pertemuan awal untuk menjelaskan tujuan dan maksud kegiatan ini kepada pihak SMK Lowis Sakti, serta untuk menetapkan jadwal kerjasama dan kegiatan. Tim pelaksana kegiatan ini terdiri dari enam dosen dari Prodi Administrasi Publik ITSKes Muhammadiyah Selong. Materi yang disampaikan oleh tim pengabdian mencakup topik-topik seperti Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan, Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia, Sistem Penghargaan, Kualitas Pendidikan, dan Kinerja.

Kata Kunci: Pelatihan, Manajemen SDM, Kinerja, Pendidikan

PENDAHULUAN

Menurut Nasution (1999), pendidikan merupakan investasi yang paling utama bagi bangsa, terutama bagi negara yang sedang berkembang. Pembangunan yang berhasil hanya dapat dilakukan oleh manusia yang telah dipersiapkan melalui pendidikan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mencapai hal ini adalah melalui proses pembelajaran di sekolah. Dalam konteks peningkatan kualitas sumber daya pendidikan, guru menjadi komponen kunci yang perlu diperhatikan dan dikembangkan secara berkelanjutan. Potensi sumber daya guru harus terus tumbuh dan berkembang agar mereka dapat menjalankan tugas mereka secara profesional.

Sumber daya manusia, atau human resource, merupakan aspek yang penting dalam manajemen, termasuk dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Meskipun teknologi terus maju, peran manusia tetap krusial bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan, dapat dikatakan bahwa manajemen pada dasarnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau bahwa manajemen sumber daya manusia identik dengan konsep manajemen itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2004), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek seperti pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai pengelolaan dan pemanfaatan optimal sumber daya individu (pegawai) dalam lingkungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi serta pengembangan individu pegawai.

Zainudin (1995) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan mereka. Berkualitas bukan hanya ditunjukkan oleh kecerdasan, tetapi juga oleh kualitas kualitatif seperti kemampuan, keahlian, keterampilan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Manajemen Pengelolaan

Sekolah memiliki visi dan misi yang jelas yang ditetapkan untuk memudahkan pengambilan keputusan strategis ke depannya. Pendirian sebuah sekolah dilakukan

dengan tujuan untuk meningkatkan nilai, memajukan kehidupan pemilik atau pemegang saham, dan memberikan manfaat bagi lingkungan sekitarnya (Septin, 2019).

Manajemen dalam sebuah perusahaan menjadi sangat krusial karena pengelolaan yang efektif dapat membuat proses kerja menjadi lebih lancar. Pengelolaan ini biasanya dilakukan oleh pimpinan direksi atau manajer dalam perusahaan. Peran mereka sangat penting dalam mengambil langkah-langkah dan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan (Hakim, 2009). Meskipun manajer dan direksi perusahaan juga merupakan bagian dari sumber daya manusia perusahaan, mereka memiliki tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia lainnya. Ini disebabkan oleh peran fungsional mereka dalam operasional harian perusahaan. Meskipun tidak memiliki kewenangan penuh atas departemen lain, manajer memiliki otoritas dalam pengelolaan staf atau karyawan dalam lingkup manajemen sumber daya manusia (Hakim, 2009).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan sangat penting karena sangat memengaruhi pencapaian visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Konsep Manajemen SDM

Kata "manajemen" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia merujuk pada proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sadili Samsudin (2005) menjelaskan bahwa kata "manajemen" berasal dari Bahasa Inggris "management", yang berkaitan dengan kata kerja "to manage" yang berarti mengatur atau mengelola. Sumber daya manusia, menurut Bukit et al. (2017), adalah komponen penting yang memiliki potensi untuk mewujudkan tujuan tertentu. Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik, diperlukan pengelolaan yang efektif.

Menurut Danim (2009), manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, di mana seorang manajer bertugas untuk mengatur dan mengarahkan orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Griffin menjelaskan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Samsudin (2005) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai kegiatan pengelolaan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemberian balas jasa kepada individu-individu yang menjadi anggota

organisasi atau perusahaan bisnis. Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai aspek pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individu-individu yang terlibat dalam proses pendidikan agar lebih produktif daripada sebelumnya.

Reward System

Rewards atau penghargaan telah dijelaskan oleh berbagai ilmuwan sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian atau penyelesaian tugas tertentu. Secara sederhana, rewards dapat dianggap sebagai insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja atau tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan (Kankanhalli et al., 2005). Rewards system ini dianggap penting bagi perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Ini disebabkan oleh alamiah manusia yang cenderung meningkatkan kinerjanya ketika mereka merasakan pengakuan atas prestasi mereka, demi mencapai tujuan pribadi mereka sendiri. Ketika karyawan merasakan peningkatan kinerja mereka dihargai, ini dapat sejalan dengan tujuan pribadi mereka, dan pada gilirannya, tujuan perusahaan dapat dicapai lebih efisien dan efektif.

Mutu Pendidikan

Menurut Sagala (2010), mutu pendidikan adalah sesuatu yang dinamis dan dapat dievaluasi dari berbagai perspektif. Konsep mutu ini mencakup berbagai aspek seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran, dan tenaga kependidikan, yang disepakati oleh para pemangku kepentingan terkait.

Sallis (2006) juga menganggap mutu sebagai sesuatu yang kompleks dan sulit untuk diukur, karena mutu mencerminkan perbedaan antara yang baik dan yang tidak baik. Dalam konteks pendidikan, mutu menjadi fokus utama yang menentukan kemajuan sebuah sekolah di tengah persaingan global dalam dunia pendidikan yang semakin ketat.

Mutu pendidikan sangat penting karena menjadi penanda kualitas sebuah sekolah. Sekolah dikatakan berkualitas jika mampu bersaing dengan sekolah lainnya. Bahkan, tingkat kemajuan suatu negara sering kali tercermin dari mutu pendidikannya.

Kesadaran akan pentingnya pendidikan mendorong masyarakat untuk berlomba-lomba mendapatkan pengetahuan lebih banyak, yang dapat mendorong lahirnya karya-karya berkualitas. Sebaliknya, mutu pendidikan yang rendah dapat menghambat kemajuan suatu bangsa. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan meningkatkan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan dan pembinaan tenaga kependidikan. Menurut Chotimah dan Nisa (2019), tenaga kependidikan memiliki peran sentral dalam lembaga pendidikan. Tanpa kehadiran tenaga pendidik yang berkualitas, sekolah tidak akan dapat beroperasi secara efektif.

METODE

Metode Untuk menjalankan pengabdian pada masyarakat di SMK Lowis Sakti, kegiatan dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama meliputi analisis target yang akan menjadi tujuan utama kegiatan pengabdian, termasuk survei lokasi dengan kunjungan ke SMK Lowis Sakti untuk membahas teknik pelaksanaan, menentukan tanggal pelaksanaan, dan menjelaskan rencana kegiatan serta menyusun materi berupa slide PowerPoint.

Metode kegiatan yang diterapkan di SMK Lowis Sakti meliputi penyampaian materi teori sebagai langkah awal. Pelaksanaan kegiatan ini dilakukan pada tanggal 6 Mei 2024, dengan peserta yang terdiri dari Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Guru di SMK Lowis Sakti.

Tahap terakhir dari kegiatan ini adalah evaluasi pelaksanaan PkM untuk mendapatkan masukan guna perbaikan di masa depan, terutama untuk kegiatan serupa. Gambar 1 di bawah ini menggambarkan tahapan kegiatan PkM tersebut.



Gambar 1. Metode Pelaksanaan PkM

HASIL

Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah sebagai berikut:

A. Kegiatan PkM

Pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat pada tanggal 6 Mei 2024, dari pukul 08.30 hingga 12.00 WITA di aula SMK Lowis Sakti, dijabarkan sebagai berikut:

- a. Acara dimulai dengan sambutan-sambutan dari Kepala Sekolah SMK Lowis Sakti.
- b. Dilanjutkan dengan penyampaian materi tentang Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja SMK Lowis Sakti.
- c. Setelah sesi pemberian materi selesai, dilanjutkan dengan sesi tanya jawab untuk mendalami materi yang telah disampaikan kepada para peserta.

B. Hasil Kegiatan PkM

Hasil kegiatan pengabdian pada masyarakat antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Selama sesi pemberian materi, diketahui bahwa pemahaman para peserta tentang manajemen sumber daya manusia belum menyeluruh, termasuk konsep bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, sesi ini memberikan pengetahuan baru kepada para peserta.
- b. Materi yang disampaikan mencakup topik seperti Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan, Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Reward System, Mutu Pendidikan, dan Kinerja.
- c. Selama sesi berbagi pengalaman, para peserta diberi kesempatan untuk bertanya mengenai berbagai permasalahan terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini memungkinkan terjadinya diskusi dan penjelasan lebih lanjut untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan konsep-konsep manajemen sumber daya manusia yang belum dipahami dengan baik.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul "Pelatihan Pengelolaan Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidikan" secara keseluruhan berjalan lancar dan tertib. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tata Usaha, dan Dewan Guru SMK Lowis Sakti menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam menyimak penjelasan materi teori dan demonstrasi yang disampaikan. Antusiasme ini juga terlihat saat

sesi tanya jawab mengenai implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja. Kegiatan PKM berjalan efektif karena tingkat ketertarikan para peserta terhadap kegiatan kreatif, inovatif, dan produktif tetap terjaga. Dengan diselenggarakannya kegiatan PKM ini, diharapkan dapat meningkatkan semangat para peserta untuk berpikir strategis demi kemajuan SMK Lowis Sakti. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia diharapkan mampu meningkatkan kinerja, serta membantu dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk kemajuan lembaga pendidikan dan kesejahteraan individu.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam mensukseskan kegiatan program pengabdian masyarakat dengan judul "Pelatihan Pengelolaan Manajemen SDM untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidikan" yang dilaksanakan di SMK Lowis Sakti. Terima kasih kepada Kepala Sekolah SMK Lowis Sakti atas dukungan dan sambutannya. Kami juga menghargai partisipasi aktif Wakil Kepala Sekolah, Staf Tata Usaha, dan Dewan Guru yang sangat antusias dalam mengikuti kegiatan ini. Apresiasi khusus kami sampaikan kepada tim pelaksana dari Prodi Administrasi Publik ITS Kes Muhammadiyah Selong, yang terdiri dari enam dosen, atas dedikasi dan kerja kerasnya dalam menyusun dan menyampaikan materi. Terima kasih juga kepada semua pihak lain yang mendukung, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga kegiatan ini bermanfaat dan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidikan di SMK Lowis Sakti.

DAFTAR REFERENSI

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber daya manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Chotimah, C, and K Nisa. (2019) Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet, 125–28. <http://ejournal.unwaha.ac.id/index.php/snami/article/view/679>.
- Daft, Richard L. (2011). Era Baru Manajemen. Terj. Edisi kesembilan buku II bekerja sama dengan Tita Maria Kanita. Jakarta: Salemba.
- Dessler, Gary. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramita Rahayu. Indonesia: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Hakim, A. (2009). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami). Semarang: EF Press Digimedia
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarat: Bumi Aksara.
- Mangkunegara A. Prabu. (2008). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya,
- Mangkuprawira, Sjafri. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Moh Nazir, (2011). *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Nasution. (1999). *Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ndraha, Taliziduhu. (2012). *Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. (2013). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sallis, Edward. (2006). *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta:
- Samsudin, Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Wiludjeng, Sri. (2007). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zainun, Buchari. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edited by PT. Ikrar Mandiriabadi, 43. Jakarta, 1995.