




PENYULUHAN PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA SMA MUHAMMADIYAH 4 KOTA BENGKULU

1 Muhamad Irpan Nurhab

irpanmatstat@gmail.com

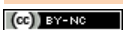
¹Institut Agama Islam Negeri Metro

 irpanmatstat@gmail.com

Abstrak

Pengabdian ini berjudul Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu. Tujuan pengabdian ini adalah untuk membantu memberikan arahan dan penyuluhan kepada Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tata Usaha, dan Dewan Guru SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu, mengenai pengenalan unsur - unsur manajemen sumber daya manusia. Penyuluhan dalam rangka meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tata Usaha, dan Dewan Guru. Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap survey yaitu sosialisasi dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi dan survey kelokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan pihak SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu untuk menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini. Pada tahap ini juga dilakukan jalinan kerjasama dan menentukan jadwal kegiatan pengabdian. Tim pelaksana kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Prodi Manajemen Haji dan Umrah sebanyak 1 orang. Tim pengabdian memberikan materi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan, Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia, Reward System, Mutu Pendidikan, dan Kinerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia



©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi paling utama bagi bangsa, apalagi bagi bangsa yang sedang berkembang. Pembangunan hanya dilakukan oleh manusia yang dipersiapkan untuk itu semua dilakukan melalui pendidikan (Nasution, 1999). Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satu usaha untuk meningkatkan ialah melalui proses pembelajaran di sekolah, dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara professional. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau human resource. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen, termasuk juga dalam manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan

suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2004) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Zainudin (1995) Sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya adalah kerja yang dikerjakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Bermutu bukan hanya pandai tetapi memenuhi syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu misalnya kemampuan, kecakapan, ketrampilan, sikap, dan perilaku.

Pengelolaan

Sekolah tentunya memiliki visi dan misi yang jelas, dibuatnya visi dan misi tersebut tentunya untuk mempermudah perusahaan untuk menentukan arah perusahaan kedepannya. Didirikannya sebuah sekolah tentu memiliki alasan tertentu baik untuk meningkatkan sebuah nilai, memajukan kehidupan pemilik perusahaan/pemilik saham, dan agar berguna untuk lingkungan sekitar perusahaan (Septin, 2019). Pengelolaan di dalam sebuah perusahaan menjadi hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan tingkat pengelolaan yang baik dapat membuat proses pekerjaan akan semakin lebih mudah. Pengelolaan disebuah perusahaan biasanya dilakukan oleh pimpinan direksi perusahaan atau manajer yang ada diperusahaan tersebut. Manajer ataupun direksi perusahaan mempunyai peranan penting di dalam sebuah perusahaan untuk mengambil langkah-langkah dan kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaannya (Hakim, 2009). Walaupun manajer dan direksi perusahaan adalah bagian dari sumber daya manusia perusahaan mereka tetap diberi tanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia lainnya yang ada diperusahaan, hal ini dikarenakan manajer dan direksi perusahaan memiliki peran fungsional dalam kegiatan operasional perusahaan setiap harinya. Karena adanya sifat tugas yang bersifat fungsional ini berguna untuk penunjang satuan kerja lainnya, posisi manajer disini memang tidak memiliki kewenangan terpusat terhadap departemen kerja lainnya, akan tetapi seorang manajer memiliki kewenangan terhadap staff/karyawan dalam ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri (Hakim, 2009). Hal ini bisa dijelaskan bahwasanya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan itu sangat penting dan sangat

mempengaruhi terhadap tercapainya visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Sadili Samsudin mendefinisikan, kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola (Samsudin, 2005). Sumber daya manusia adalah komponen penting atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Butuh pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Bukit et al., 2017). Seperti yang telah dijelaskan, bahwasanya jantung dari maju atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan adalah tentang kemampuan sumber daya manusianya itu sendiri.

Sedangkan Danim (2009), mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di sini seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Samsudin (2005) Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individual pelaku pendidikan agar lebih produktif dari sebelumnya.

Reward System

Rewards telah banyak didefinisikan dengan berbagai cara oleh para ilmuwan terkemuka di dunia. Rewards dapat dikatakan sebagai sebuah penghargaan apabila tindakan atau tugas yang diberikan telah diselesaikan, analogi sederhananya adalah Rewards yang diberikan oleh sebuah organisasi/perusahaan dapat membuat karyawan di sebuah perusahaan tersebut semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas kedepannya (Kankanhalli et al., 2005). Rewards System ini dianggap penting bagi perusahaan-perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaannya. Hal ini dikarenakan sifat dasar manusia adalah semakin banyak mendapatkan hasil maka kinerjanya pun akan meningkat agar tujuan pribadinya tercapai. Selaras dengan tujuan perorangan

setiap karyawan maka apabila karyawan semakin baik kinerjanya, maka tujuan perusahaan pun akan semakin cepat dicapai.

Mutu Pendidikan

Menurut Sagala (2010), mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu dikembalikan pada rumusan acuan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan. Sama halnya pendapat Sallis (2006) bahwa mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit untuk diukur. Menurutnya mutu merupakan suatu hal membedakan antara yang baik dan yang sebaliknya. Mutu dalam pendidikan merupakan masalah pokok yang menjamin perkembangan sekolah dalam meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang kian keras.

Mutu pendidikan merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan, karena mutu pendidikan merupakan suatu tolok ukur sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Sekolah dikatakan bermutu, jika mampu bersaing dengan sekolah yang lain. Bahkan suatu negara dapat dikatakan maju, jika mutu pendidikannya pun maju. Ketika rakyat di suatu negara, sadar akan pentingnya pendidikan, maka mereka akan berlomba-lomba untuk mencari ilmu pengetahuan yang lebih banyak, sehingga dapat menciptakan suatu karya-karya baru yang berkualitas. Sebaliknya jika mutu pendidikan suatu bangsa rendah, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut merupakan negara yang kurang maju. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu pendidikan, yaitu dengan meningkatkan mutu pembelajaran. Peningkatan mutu pembelajaran atau proses belajar mengajar, dapat dicapai melalui pengembangan/pembinaan tenaga kependidikan. Menurut Chotimah dan Nisa (2019) Tenaga kependidikan merupakan hal terpenting dalam suatu lembaga pendidikan. Tanpa adanya tenaga pendidik, mustahil sekolah akan berjalan dengan baik.

2. Metode

Metode pelaksanaan pengabdian pada masyarakat dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap pertama survei, dimana dilakukan kunjungan ke SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu untuk membicarakan teknik pelaksanaan dan tanggal pelaksanaan serta memberitahu apa yang akan kami lakukan dan penyusunan bahan/materi kegiatan yang meliputi: slide powerpoint. Metode kegiatan yang digunakan kepada SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu adalah dengan memberikan penjelasan materi teori terlebih dahulu. Pelaksanaan kegiatan dilakukan pada tanggal 5 November 2022. Peserta pada kegiatan ini adalah Kepala Sekolah, Staf Tatap Usaha, dan Guru di SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah sebagai berikut:

3.1. Kegiatan pengabdian

Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat Kegiatan ini dilakukan pada tanggal 5 November 2022, pukul 09.00 – 12.00 WIB di aula SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- A. Acara diawali dengan sambutan-sambutan dari Kepala Sekolah SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu.
- B. Kemudian dilanjutkan dengan penyampaian materi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu
- C. Setelah sesi selesai pemberian materi, selanjutnya para peserta di berikan waktu tanya jawab untuk pendalaman materi.

3.2. Hasil Kegiatan pengabdian

Hasil Kegiatan Pengabdian Pada Masyarakat antara lain adalah sebagai berikut:

- A. Pada sesi pemberian materi Dimana pemahaman para peserta belum mengetahui secara utuh bagaimana manajemen sumber daya manusia, dan bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja seseorang, sehingga dalam sesi ini memberi pengetahuan baru kepada mereka.
- B. Materi yang disampaikan meliputi: Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengelolaan, Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia, Reward System, Mutu Pendidikan, dan Kinerja.
- C. Pada sesi sharing para peserta di berikan kesempatan untuk bertanya mengenai apa saja yang berkaitan tentang permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga terdapat penjelasan-penjelasan dalam sesi ini untuk menguraikan pertanyaan-pertanyaan yang tentang ilmu-ilmu manajemen sumber daya manusia yang belum dipahami.

4. Simpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul : “Penyuluhan Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu” secara umum berjalan dengan lancar dan tertib. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Staff Tatap Usaha, dan Dewan Guru SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu antusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme pun berlanjut saat sesi tanya jawab seputar pembuatan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja. Kegiatan PKM berjalan dengan efektif karena tingkat ketertarikan para peserta pada kegiatan kreatifitas, inovasi, dan tetap produktif.

Dengan diselenggarakan kegiatan PKM ini diharapkan dapat meningkatkan semangat para peserta agar dapat berpikir strategis untuk kemajuan SMA Muhammadiyah 4 Kota Bengkulu dengan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan Kinerja, sehingga pengambilan keputusan yang tepat untuk kemajuan lembaga maupun kesejahteraan individu.

Daftar Pustaka

- 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>.
- Hakim, A. (2009). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami). Semarang: *EF Press Digimedia*
- Kankanhalli, A., Tan, B. C. Y., & Wei, K. K. (2005). *Contributing knowledge to electronic knowledge repositories: An empirical investigation*. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 29(1), 113–143. <https://doi.org/10.2307/25148670>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: *PT. Rosdakarya*,
- Nasution. (1999). Teknologi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Sallis, Edward. (2006). Total Quality Management in Education. Yogyakarta: *IRCiSoD*.
- Samsudin, Sadili. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: *CV. Pustaka Setia*.
- Septin, T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keunggulan Bersaing Perusahaan Meningkatkan, 2, 378-386.
- Zainun, Buchari. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia. edited by PT. Ikrar Mandiriabadi, 43. Jakarta, 1995.