

TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH PEDESAAN DAN PERKOTAAN

Hapsoh¹, Zam zam Lukmanul Jamil²

STAI Al Badar Cipulus Purwakarta, Indonesia^{1,2}

Email: Hapsoh975@gmail.com, zamzam.eljamil@albadar.ac.id

Abstract

This research explores the challenges and strategies of managing human resources (HR) in educational institutions, particularly in primary schools located in remote and urban areas. Human resource management in education is crucial as it directly affects the quality of the learning process and the achievement of educational goals. This article uses a qualitative approach through a literature review method to identify the main challenges in the recruitment, development and motivation of educators and the factors that affect productivity and quality of work. The results show that in remote areas, the main challenges include the lack of qualified educators, the imbalance between the number of workers and the needs and the difficulty of accessing education. Meanwhile, in urban areas, the biggest challenge is economic inequality, which affects the quality of education. Suggested strategies include competency-based recruitment and selection processes, continuous training, as well as providing motivation through spiritual approaches and adequate compensation. Effective human resource management in educational institutions requires strategic planning, fair policy implementation and continuous professional development to improve the overall quality of education.

Keywords: human resource management, education, remote areas, urban areas, professional development.

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi tantangan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan, khususnya di sekolah-sekolah dasar yang terletak di daerah terpencil dan perkotaan. Pengelolaan SDM di bidang pendidikan sangat krusial karena berpengaruh langsung terhadap kualitas proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui metode kajian pustaka untuk mengidentifikasi tantangan utama dalam rekrutmen, pengembangan, dan motivasi tenaga pendidik, serta faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di daerah terpencil, tantangan utama meliputi kurangnya tenaga pendidik berkualifikasi, ketidakseimbangan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan, dan sulitnya akses pendidikan. Sementara itu, di wilayah perkotaan, tantangan terbesar adalah ketimpangan ekonomi yang memengaruhi kualitas pendidikan. Strategi yang disarankan mencakup proses rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, serta pemberian motivasi melalui pendekatan spiritual dan kompensasi yang memadai. Pengelolaan SDM yang efektif di lembaga pendidikan membutuhkan perencanaan strategis, penerapan kebijakan yang adil, dan

pengembangan profesional berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: *manajemen sumber daya manusia, pendidikan, daerah terpencil, wilayah perkotaan, pengembangan profesional.*

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sektor yang sangat bergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan, khususnya terkait dengan kualitas tenaga kerja di bidang pendidikan. Pendidikan adalah proses yang tidak bisa dipisahkan dari kontribusi SDM. Tujuan pendidikan tidak bisa tercapai tanpa adanya keterlibatan aktif dari pendidik, meskipun peralatan yang digunakan di sekolah semakin modern, karena proses pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik tidak dapat digantikan oleh teknologi. Saat ini, banyak tenaga pendidik yang tidak bekerja sesuai dengan keahlian mereka dan kurang kompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Kualitas pendidikan yang tinggi sangat dipengaruhi oleh mutu pengajar, administrator, dan staf pendidikan lainnya.

Namun, dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, terdapat beberapa tantangan yang harus diatasi. Salah satu tantangan utama adalah proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang berkualitas. Menemukan dan menarik kandidat yang memiliki kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tepat bisa menjadi tugas yang kompleks. Termasuk belum meratanya akses pendidikan, ketimpangan kualitas pendidikan antara kota dan desa, perbedaan signifikan dalam sarana dan prasarana antara pendidikan swasta dan negeri, serta ketidakmampuan sistem pendidikan Indonesia untuk bersaing di tingkat global, sebagian besar disebabkan oleh rendahnya relevansi pendidikan dengan kebutuhan pasar.

Masalah lain yang sering muncul di sekolah adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal. Proses rekrutmen tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang didasarkan pada kedekatan dengan pengelola pendidikan dan mengabaikan kompetensi yang ada menjadi masalah serius. Hal ini tentunya berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu, lembaga pendidikan juga harus menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan memotivasi tenaga kerja yang berkualitas agar tetap berkomitmen dan memberikan kontribusi yang optimal (Widyastuti, 2019)

Untuk menghadapi berbagai tantangan, institusi pendidikan bisa menerapkan metode pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Dengan memahami tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi pendidikan dan menggunakan strategi yang efektif, diharapkan institusi tersebut bisa memaksimalkan kualitas tenaga kerja mereka, meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Garavan, 2001)

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) di sekolah dasar yang berada di daerah terpencil dan perkotaan, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat dilakukan untuk memastikan bahwa kualitas SDM di sekolah dasar tersebut memenuhi standar yang dianjurkan. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi yang dapat mendukung peningkatan kemampuan peserta didik.

METODOLOGI PENELITIAN

Artikel ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode Literature Review (Studi Pustaka). Pada tahap awal, penulis mengumpulkan berbagai sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder. Selanjutnya, penulis mengelompokkan atau mengklasifikasikan sumber-sumber tersebut sesuai dengan formula penelitian. Proses berikutnya melibatkan pengolahan data dan pengutipan referensi untuk menyajikan temuan penelitian, serta abstraksi guna memperoleh informasi yang komprehensif. Data dikumpulkan dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan penelitian terkait. Metode analisis yang digunakan mencakup analisis isi dan analisis deskriptif. Referensi dari berbagai sumber digunakan secara kritis dan mendalam untuk mendukung argumen dan ide yang disajikan dalam artikel

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata "manajemen" berasal dari bahasa Inggris "management", yang artinya "mengurus". Definisi manajemen saat ini mencakup pengertian yang lebih luas. Menurut Lauren A. Aply, manajemen adalah "seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain." Dengan kata lain, manajemen merupakan seni dan ilmu dalam mengatur sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu (Triarsuci, 2024). Ia mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan penerimaan terhadap esensi pekerja dalam organisasi sebagai aset yang amat penting dalam kontribusi kepada pencapaian sasaran organisasi. Pengelolaan tenaga kerja mencakup beragam tugas dan aktivitas untuk menjamin bahwa tenaga kerja dimanfaatkan dengan baik dan merata untuk kepentingan individu, organisasi, serta masyarakat.

Menurut (Mathis, 2011) manajemen SDM mencakup tindakan-tindakan seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dengan baik dan tetap termotivasi. Armstrong (2014) juga menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan inovasi dan produktivitas serta berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Pengertian ini mendukung gagasan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis dan menyeluruh sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Jadi tujuan dari manajemen sumber daya manusia ialah untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi tenaga kerja dalam sebuah organisasi serta menjamin

bahwa tiap unit kerja berfungsi dengan optimal. Ini meliputi pengelolaan berbagai tugas seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan staf, dan penilaian performa, yang seluruhnya direncanakan untuk menjamin bahwa tenaga kerja tidak hanya memenuhi keperluan organisasi tetapi juga tumbuh secara profesional. Karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam membantu pencapaian sasaran strategis organisasi melalui pemanfaatan serta pengembangan potensi pekerja secara maksimal

Menurut Schuler et. al. dalam (Sutrisno 2009), ada tiga tujuan utama untuk manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas,
2. Meningkatkan kualitas kehidupan kerja,
3. Menjamin bahwa organisasi mematuhi hukum yang berlaku.

Ketiga sasaran utama ini saling terkait dan berperan dalam menciptakan tempat kerja yang ideal. Meningkatkan produktivitas bisa diraih melalui peningkatan keterampilan pekerja, pemberian pelatihan yang sesuai, serta penerapan teknologi yang efektif. Meningkatnya kualitas hidup kerja tidak hanya berdampak baik pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga meningkatkan kesetiaan dan semangat mereka, yang pada akhirnya mendorong performa yang lebih baik. Mematuhi aturan yang berlaku adalah dasar penting yang menjamin bahwa perusahaan berjalan secara adil dan bertanggung jawab, menghindari risiko hukum yang bisa merusak reputasi dan stabilitas perusahaan. Dengan menggabungkan ketiga sasaran ini, pengelolaan tenaga kerja bisa mendukung keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

B. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah

Berdasarkan pendapat (Handoko, 1995) pengelolaan personalia meliputi perekrutan, pemilihan, pengembangan, penggunaan, serta pemeliharaan tenaga kerja oleh organisasi guna mencapai sasaran individu maupun organisasi. Ini tentunya juga berlaku di sekolah sebagai sebuah institusi yang memiliki sasaran tertentu serta tercermin dalam visi, misi, serta sasaran sekolah. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan tenaga kerja di sekolah tetap harus dilakukan melalui proses yang ada dalam fungsi manajemen secara umum, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan.

Menurut (Asrulla, 2024) ada empat prinsip dasar dalam pengelolaan tenaga kerja di sekolah, yang harus dijalankan oleh kepala sekolah, yaitu:

1. Dalam mengembangkan sekolah, tenaga kerja adalah komponen paling berharga, tenaga kerja akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya sasaran institusional,
2. Budaya dan suasana organisasi di sekolah, serta perilaku manajerial kepala sekolah sangat berpengaruh pada pencapaian sasaran pengembangan sekolah, dan

3. Pengelolaan personalia di sekolah pada prinsipnya berusaha agar setiap warga (guru, staf administrasi, siswa, orangtua siswa, dan yang terkait) dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai sasaran sekolah.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh sumber daya manusia di sekolah harus dikelola dengan baik oleh kepala sekolah, agar visi, misi, dan tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan harapan seluruh warga sekolah. Sebagai pemimpin tertinggi di sekolah, kepala sekolah memiliki tiga tugas utama, yaitu: pengadaan tenaga, pemanfaatan tenaga yang ada, dan pembinaan serta pengembangan. Dalam hal pengadaan tenaga, kepala sekolah perlu melakukan analisis pekerjaan agar tenaga yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Setelah analisis tersebut, sekolah kemudian dapat mengadakan tenaga yang diperlukan. Untuk sekolah negeri, perekrutan tidak bisa dilakukan secara mandiri, tetapi melalui pengajuan pengangkatan tenaga baru kepada atasan langsung (Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten/Kota). Pembinaan dan pengembangan tenaga yang ada dapat dilakukan oleh kepala sekolah melalui peningkatan profesionalisme, pembinaan karir, dan peningkatan kesejahteraan. Langkah-langkah ini akan berdampak pada kontribusi tenaga pendidik dan kependidikan, atau sumber daya manusia yang dimiliki sekolah, dalam mencapai tujuan sekolah.

Langkah-langkah Sekolah dalam Pengelolaan Tenaga Kerja agar semua tenaga kerja di sekolah, seperti wakil kepala sekolah, guru, staf administrasi, siswa, orangtua siswa, komite sekolah, serta pihak-pihak terkait bisa berperan secara maksimal dalam mencapai visi, misi, dan sasaran sekolah, maka perlu diatur dan dimaksimalkan oleh kepala sekolah sesuai kapasitas masing-masing. Untuk meningkatkan profesionalisme guru dan staf administrasi bisa dilakukan dengan:

1. Mengikutsertakan mereka dalam pelatihan baik yang diadakan di sekolah (*in house training*) maupun di luar sekolah, dan setelah pelatihan, mereka harus menyebarkan ilmunya kepada guru/staf administrasi lainnya.
2. Sekolah menyediakan buku-buku atau referensi yang cukup untuk guru/staf administrasi.
3. Mendorong dan memfasilitasi guru/staf administrasi untuk melakukan tutor sebaya melalui kegiatan MGMP atau MGBK baik di tingkat sekolah atau kabupaten/kota.

Usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru dan tenaga administrasi mencakup berbagai kegiatan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka seperti, Pelatihan Kurikulum, Pengembangan Media Pembelajaran, Keterampilan Komputer, Kearsipan, Perpustakaan, Pengelolaan Laboratorium, Teknologi, Informasi, dan Komunikasi (TIK) Selain itu, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi, mendorong, dan mendukung guru dan tenaga administrasi dalam pembinaan karir mereka. Dengan usaha-usaha ini,

diharapkan profesionalisme guru dan tenaga administrasi akan meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di sekolah.

Guru sebagai elemen kunci dalam keberhasilan proses pembelajaran, harus senantiasa didukung dan difasilitasi oleh kepala sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Peran guru sebagai pendidik, pengajar, dan pelatih akan berjalan efektif jika dikelola dengan baik, sehingga memberikan hasil pendidikan yang maksimal sesuai harapan semua pihak. Selain guru, tenaga administrasi juga memegang peranan penting dalam mendukung tugas-tugas pendidik dan kegiatan sekolah lainnya, seperti pengelolaan surat-menyurat, inventarisasi barang, perpustakaan, pemeliharaan, dan penggunaan laboratorium. Dengan demikian, peran tenaga administrasi sangat penting dalam menunjang kegiatan pembelajaran yang efisien.

Lebih jauh lagi, peserta didik, orang tua peserta didik, dan komite sekolah juga perlu dikelola dengan baik agar memberikan dukungan menyeluruh terhadap pencapaian tujuan sekolah. Mereka harus dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan sekolah sesuai dengan peran masing-masing sehingga memberikan dukungan kuat dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah. Semua upaya tersebut sebenarnya bertujuan untuk kepentingan peserta didik, yaitu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan menguasai kompetensi yang dipersyaratkan dengan baik. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah harus melakukan upaya-upaya tertentu dalam mengelola sumber daya manusia di sekolah agar seluruh tenaga, terutama guru dan tenaga administrasi, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah

C. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "Sumber Daya Manusia" diadaptasi dari bahasa Inggris "*Human Resource*" atau "*Human Resource Management*" ke dalam bahasa Indonesia. Pada tahun 1911, Frederick W. Taylor, seorang insinyur dan pakar manajemen, memperkenalkan konsep pengelolaan sumber daya manusia dalam ranah manajemen modern. Dia mengembangkan pendekatan ilmiah untuk mengelola tenaga kerja dengan menerapkan prinsip-prinsip seperti seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian kinerja. Konsep ini menjadi fondasi bagi perkembangan praktik dan teori manajemen sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada semua individu yang terlibat dalam suatu organisasi atau lembaga sebagai tenaga kerja atau karyawan. Secara umum, SDM mencakup semua orang yang bekerja di berbagai tingkatan dan fungsi dalam suatu organisasi, termasuk pegawai, karyawan paruh waktu, manajer, dan staf administratif. SDM juga meliputi aspek-aspek seperti keterampilan, pengetahuan, pengalaman, kompetensi, sikap, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Selain itu, SDM mencakup faktor-faktor manusia yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi, seperti motivasi, kepuasan kerja,

kepemimpinan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan (Widyastuti, 2019)

Dalam konteks pengelolaan organisasi, manajemen sumber daya manusia (human resource management) mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Tujuan pengelolaan SDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, mengembangkan keterampilan dan kemampuan individu, serta memenuhi kebutuhan organisasi dalam meraih keberhasilan dan keunggulan kompetitif.

Seiring dengan perkembangan ilmu manajemen dan meningkatnya kompleksitas kebutuhan organisasi, istilah "Sumber Daya Manusia" semakin populer dan diterima sebagai bagian integral dari fungsi manajemen dalam organisasi. Istilah ini mencerminkan perubahan paradigma dalam memandang tenaga kerja, di mana karyawan dianggap sebagai sumber daya yang penting dan strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, istilah "Sumber Daya Manusia" atau "Human Resource" digunakan untuk merujuk pada pengelolaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, perencanaan sumber daya manusia, kebijakan kompensasi, dan berbagai aspek lain yang berkaitan dengan manajemen SDM dalam organisasi (Manullang, 2018)

Istilah "Sumber Daya Manusia" atau "Human Resource" terus berkembang seiring dengan kemajuan organisasi dan dinamika pasar kerja. Pengelolaan sumber daya manusia telah menjadi disiplin ilmu penting dalam manajemen organisasi, dengan fokus pada aspek-aspek seperti perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen talenta, manajemen perubahan, dan hubungan kerja. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin intens, pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin krusial. Organisasi menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan berkualitas, mengembangkan dan memotivasi tim kerja, menjaga kepuasan kerja, mengelola keragaman, menangani masalah kinerja, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Dalam konteks pendidikan, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan memiliki tantangan tersendiri. Lembaga pendidikan perlu mengelola staf akademik dan non-akademik dengan keahlian dan keterampilan yang beragam. Mereka juga harus menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan keterampilan staf pendidikan. Beberapa tantangan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi persaingan dalam merekrut dan mempertahankan staf berkualitas, pengembangan profesional dan karir, peningkatan kualitas pengajaran, manajemen keragaman, serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pertumbuhan staf (Syah, 2018)

Untuk menghadapi berbagai tantangan ini, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan perlu mengembangkan strategi yang responsif, inovatif, dan berkelanjutan. Ini mencakup perencanaan strategis SDM, pemenuhan kebutuhan karyawan, peningkatan keterampilan dan kompetensi, penerapan kebijakan yang adil dan transparan, serta pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada pengembangan dan keberhasilan bersama. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, lembaga pendidikan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan kualitas pengajaran, meningkatkan kepuasan karyawan, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Selain itu, lembaga pendidikan menghadapi tantangan khusus dalam pengelolaan tenaga pengajar, di mana penting untuk memastikan bahwa dosen atau guru memiliki pengetahuan mendalam di bidangnya, kemampuan mengajar yang baik, dan kemampuan berinteraksi dengan siswa secara efektif (Siswanto., 2017)

Tantangan lain termasuk perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang mempengaruhi tuntutan keterampilan staf pendidikan. Misalnya, kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah metode pengajaran dan pembelajaran, sehingga lembaga pendidikan harus mengadaptasi keterampilan dan pengetahuan mereka sesuai dengan perkembangan teknologi. Selain itu, lembaga pendidikan perlu menghadapi tantangan dalam mengelola keragaman di lingkungan kerja, memastikan inklusivitas dan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan terhadap semua staf, terlepas dari latar belakang budaya, gender, atau keberagaman lainnya. Menciptakan budaya kerja yang inklusif dan mendukung adalah kunci untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

D. Tantangan MSDM di Sekolah Pedesaan

Daerah terpencil merupakan wilayah perdesaan yang terisolasi dari pusat pertumbuhan atau daerah lain karena kurangnya atau tidak adanya sarana perhubungan, yang menghambat pertumbuhan atau perkembangan wilayah tersebut. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2003, daerah terpencil adalah wilayah yang sulit dijangkau karena berbagai faktor, seperti kondisi geografis (kepulauan, pegunungan, daratan, hutan, dan rawa), transportasi, serta kondisi sosial dan ekonomi. Kriteria daerah terpencil meliputi kondisi geografis yang sulit diakses, kurangnya sarana aksesibilitas, rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), dan komunikasi adat yang terpencil yang memisahkan wilayah tersebut dari lingkungan sosial di luar wilayahnya.

Menurut (Haji, 2019) bahwa ketertinggalan di daerah terpencil bukan berarti tidak ada perkembangan sama sekali, tetapi lebih terbelakang dibandingkan dengan daerah lain. Meningkatkan kualitas SDM di daerah terpencil dapat dilakukan melalui pemerataan tenaga pendidik, baik yang disediakan oleh pemerintah maupun masyarakat, untuk meningkatkan kualitas dan kualifikasi guru. SDM dalam dunia pendidikan sangat penting dan menjadi prioritas yang harus diperhatikan oleh semua pembuat kebijakan. Artinya, jika mutu pendidikan ingin mencapai tingkat

yang terbaik, SDM harus ditingkatkan. SDM sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 2, tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama sebagai pendidik.

Menurut (Suharsaputra, 2010) pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya elemen manusia sebagai sumber daya potensial yang sangat menentukan dalam sebuah organisasi dan perlu terus dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi maksimal baik bagi organisasi maupun bagi pengembangan diri mereka sendiri. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara berkembang sangat dipengaruhi oleh pengembangan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sering disebut *Human Resource Management* dan merupakan faktor dominan dalam berbagai bidang. Keberhasilan suatu pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang terlibat, yaitu tenaga pendidik. Ada hubungan yang kuat antara kualitas tenaga pendidik dengan keberhasilan atau kegagalan pendidikan. Jika tenaga pendidik memiliki kualitas dan kualifikasi yang baik, maka pendidikan juga akan berhasil dengan baik. Sebaliknya, jika kualitas tenaga pendidik rendah, pendidikan juga akan mengalami kegagalan. Standar kualitas yang diharapkan dari seorang tenaga pendidik mencakup tidak hanya aspek fisik-material, tetapi juga aspek mental-spiritual dan intelektual (Aspat, 2016)

Jumlah tenaga pendidik di sekolah yang hanya lulusan SMA disebabkan oleh lokasi sekolah yang berada di daerah terpencil, sehingga banyak masyarakat kurang menyadari pentingnya pendidikan. Banyak orang yang hanya mampu menempuh pendidikan hingga tingkat SMA. Selain itu, kesulitan pemerintah dalam mengawasi aspek-aspek pendidikan di daerah terpencil menyebabkan kurangnya perhatian pada kualifikasi lulusan dalam proses perekrutan tenaga pendidik. Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 9, dari segi legal-formal, seorang calon guru minimal harus berpendidikan Sarjana (S1) atau setara dengan D IV. Mulai sekarang, tidak ada lagi guru yang memiliki pendidikan di bawah S1 (seperti diploma I, II, dan III). Lulusan S1 atau D IV kini merupakan standar kualifikasi minimum bagi calon guru. Persyaratan yang diberlakukan bagi guru adalah hal yang wajar dan bisa dipahami. Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, guru atau tenaga pendidik memegang peran yang sangat penting dan strategis. Karena peran tersebut sangat strategis, tidak mungkin diberikan kepada seseorang yang tidak memenuhi kualifikasi yang memadai. Bukan berarti tenaga pendidik yang hanya lulusan SMA tidak kompeten, namun kualifikasinya mungkin kurang memadai untuk mendalami dan mengajarkan materi yang diperlukan di tingkat Sekolah. Dengan adanya persyaratan yang ketat, peran strategis guru dalam pendidikan menjadi sangat penting dan memerlukan perhatian lebih.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 8, dinyatakan bahwa guru harus memenuhi beberapa syarat, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, serta kondisi jasmani dan rohani yang sehat. Selain itu, guru harus mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas didasarkan pada beberapa indikator, yaitu mutu lulusan, mutu proses pembelajaran, mutu layanan sekolah, dan mutu lingkungan sekolah. (Haji, 2019) menyatakan bahwa jumlah peserta didik juga merupakan faktor penting dalam menentukan jumlah tenaga pendidik. Ketika terdapat ketidakseimbangan atau ketidakcocokan antara jumlah peserta didik dan tenaga pendidik, dapat mengakibatkan kesulitan dalam pembagian tugas. Selain itu, keberadaan tenaga pendidik yang tidak memenuhi kualifikasi yang tepat juga menjadi kendala dalam proses pembelajaran. Masalah ini sering kali muncul karena tantangan dari sumber daya manusia (SDM) yang ada, di mana menemukan tenaga pendidik yang cukup dan memenuhi syarat di sekolah di daerah terpencil merupakan hal yang sulit. Meskipun tenaga pendidik dapat diperoleh dari lulusan yang sesuai, biasanya lulusan sarjana (S1) banyak berasal dari daerah perkotaan, sehingga sulit untuk menempatkan mereka di daerah terpencil jika mereka tidak bersedia. Kecuali jika calon tenaga pendidik tersebut memang memiliki kemauan untuk ditempatkan di daerah tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa masalah sumber daya manusia (SDM) di sekolah yang terletak di daerah terpencil melibatkan isu terkait tenaga pendidik, baik dari segi kualifikasi maupun jumlah. Oleh karena itu, beberapa prinsip yang perlu diterapkan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik (guru) adalah: (1) Proses rekrutmen guru harus direncanakan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan yang ada, (2) Rekrutmen harus dilakukan secara objektif, dengan adanya persyaratan yang jelas untuk menentukan pelamar yang lulus dan yang tidak lulus, dan (3) Untuk memperoleh calon guru yang profesional, materi seleksi sebaiknya komprehensif, mencakup semua aspek persyaratan yang harus dimiliki oleh calon guru

E. Tantangan MSDM di Perkotaan

Dalam konteks geografis, kota adalah suatu area dengan kepadatan penduduk tinggi, rumah-rumah yang saling berdekatan, dan penduduk yang tidak bekerja di sektor pertanian. Secara geografis, kota adalah lanskap budaya yang terbentuk oleh elemen-elemen alam dan buatan dengan konsentrasi penduduk yang besar, serta kehidupan yang lebih heterogen dan materialistis dibandingkan dengan daerah sekitarnya (Anas) Fenomena pendidikan di kota menunjukkan bahwa masyarakat kelas atas dapat menyekolahkan anak mereka di sekolah-sekolah mewah, sedangkan masyarakat dengan ekonomi rendah harus berjuang keras hanya untuk menyekolahkan anak mereka di sekolah biasa. Ketimpangan ini dapat memicu kecemburuan yang berpotensi menyebabkan konflik sosial. Peningkatan kualitas pendidikan akan sia-sia jika gejolak sosial akibat ketimpangan ekonomi dan

ketidakadilan tidak dikendalikan (Hanakristina, 2010). Sekolah berkualitas tinggi dengan pengajar kompeten, fasilitas lengkap, dan siswa-siswa cerdas akan semakin baik, sementara sekolah dengan kualitas sedang atau buruk akan semakin menurun kualitasnya karena kekurangan tenaga pengajar kompeten, fasilitas yang kurang memadai, dan siswa yang kurang berprestasi secara akademis.

Berdasarkan hasil penelitian (Hananiah) dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Unggulan Islam Kota Samarinda yang dilakukan di sekolah SD IT Cordova dan SD Muhammadiyah I ditemukan adanya tantangan yang dihadapi oleh kedua sekolah tsb, yaitu :

1. Terkait dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan

SDIT Cordova telah melaksanakan tiga langkah penting terkait penempatan, seleksi, dan rekrutmen. Salah satu persyaratan utama bagi calon pegawai adalah memiliki latar belakang akademik yang sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Setelah memenuhi persyaratan tersebut dan persyaratan administrasi lainnya, kandidat dapat memulai proses seleksi. Proses seleksi ini mencakup berbagai tes untuk mengukur kemampuan akademik, pengetahuan umum, dan pengetahuan agama, termasuk tes hafalan surat-surat pendek. Prosedur ini idealnya harus diikuti oleh lembaga pendidikan profesional saat merekrut pegawai baru. Dalam hal penempatan, terdapat kendala pada administrasi karena bidang ini ditangani oleh sarjana kehutanan, bukan administrasi. Hal ini perlu segera diperbaiki karena keahlian yang diperoleh secara alami berbeda dengan keahlian yang diasah secara akademik dalam mencapai target. Sementara Di SD Muhammadiyah I, proses seleksi guru dan karyawan belum sepenuhnya mengikuti prinsip-prinsip yang seharusnya diterapkan. Dari hasil temuan, terlihat bahwa proses seleksi yang dilakukan belum memiliki standar atau kriteria yang jelas. Bahkan, ada karyawan administrasi yang diterima tanpa melalui proses seleksi, meskipun latar belakang pendidikan mereka sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Idealnya, menurut (Hasibuan, 2005) sebuah proses rekrutmen dan seleksi harus mengikuti beberapa prosedur, antara lain:

- a. Seleksi surat lamaran
- b. Pemeriksaan referensi
- c. Wawancara pendahuluan
- d. Seleksi pengetahuan
- e. Tes psikologi
- f. Tes kesehatan
- g. Wawancara dengan atasan langsung
- h. Keputusan diterima atau tidak

Ditambahkannya pula bahwa dalam seleksi terdapat dua tingkatan, yaitu: a. Seleksi tingkat pertama, adalah seleksi yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh sekolah. Jika pelamar lulus, mereka akan diberi status karyawan percobaan (capeg) untuk jangka waktu tertentu. b. Seleksi tingkat kedua, adalah seleksi yang dilakukan selama masa percobaan dengan cara mengamati dan

menilai mental, perilaku, kedisiplinan, dan kemampuan nyata calon karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Apabila prosedur ini dapat dijalankan, keinginan sekolah untuk mencari tenaga profesional dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah menghilangkan sikap nepotisme dalam menjangking pegawai baru, dengan lebih mengedepankan proses seleksi yang kompetitif dan selektif

2. Terkait dengan peningkatan SDM (Profesionalitas)

Sebagai sekolah unggulan Islam, peningkatan SDM (profesionalitas guru) menjadi prioritas utama. Namun, upaya yang dilakukan sejauh ini terbatas pada pelatihan, studi banding, dan partisipasi dalam perlombaan. Sekolah belum mengeluarkan kebijakan untuk memberikan bantuan keuangan bagi guru yang ingin melanjutkan studi. Saat ini, kebijakan hanya sebatas memberikan izin untuk melanjutkan studi, tanpa dukungan finansial.

Profesionalitas guru dan karyawan yang ada seharusnya dapat lebih ditingkatkan melalui program lanjut studi yang terarah. Jika sekolah belum mampu memberikan bantuan keuangan, mereka dapat mencari sponsor dari pemangku kepentingan, seperti Pemerintah Provinsi/Kota/Kabupaten, yang setiap tahunnya mengalokasikan dana untuk pendidikan, termasuk beasiswa untuk melanjutkan studi. Upaya ini akan mengurangi jumlah guru yang tidak memenuhi syarat, tidak kompeten, dan tidak profesional.

3. Terkait dengan pemberian motivasi

Kedua SD Islam unggulan yang diteliti menggunakan berbagai metode untuk memberikan motivasi, terutama melalui pendekatan spiritual. Mereka menyelenggarakan pengajian rutin, memberikan tawsiyah, mengadakan pelatihan ESQ, dan bahkan menawarkan kesempatan untuk melaksanakan umrah. Pendekatan ini efektif karena sekolah-sekolah tersebut mendasarkan seluruh aktivitas akademiknya pada nilai-nilai keagamaan (antroposentrisme-transendental). Pendekatan ini sejalan dengan salah satu model motivasi yang diuraikan oleh Malayu. Menurut Malayu, terdapat tiga model motivasi:

- a. Model tradisional: Memotivasi bawahan dengan memberikan insentif (uang/barang) yang disesuaikan dengan prestasi.
- b. Model hubungan manusia: Memotivasi bawahan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting.
- c. Model SDM: Memotivasi karyawan dengan berbagai faktor, bukan hanya dengan uang/barang atau kepuasan saja, tetapi juga dengan memenuhi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang bermakna. Ini mencakup pemberian tanggung jawab dan kesempatan yang luas untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka

Menurut Mc Donald dalam buku (Sardiman, 2001) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan dimulai

dengan respons terhadap tujuan yang akan dicapai. Teori Mc Donald mencakup tiga elemen penting:

- a. Motivasi memulai perubahan energi dalam diri individu. Perubahan ini akan mempengaruhi sistem neurofisiologis (sistem saraf) dan terwujud dalam bentuk aktivitas fisik.
- b. Motivasi ditandai dengan munculnya perasaan atau afeksi seseorang. Dalam hal ini, motivasi terkait dengan aspek kejiwaan, afeksi, dan emosi yang memengaruhi perilaku manusia.
- c. Motivasi akan terstimulasi oleh adanya tujuan. Motivasi adalah respons terhadap suatu aksi, yaitu tujuan. Meskipun motivasi muncul dari dalam diri manusia, ia dipicu oleh rangsangan dari unsur lain, yaitu tujuan, yang berkaitan dengan kebutuhan

Dengan ketiga elemen tersebut, dapat dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang kompleks. Motivasi memicu perubahan dalam diri seseorang, yang melibatkan aspek kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mempengaruhi tindakan mereka. Semua ini dipicu oleh tujuan, kebutuhan, dan keinginan. Oleh karena itu, pemberian motivasi sangat penting untuk menciptakan kondisi psikologis yang mendukung para guru dan karyawan agar tetap energik dan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas mereka.

4. Terkait dengan penilaian kinerja

Penilaian kinerja telah dilakukan di kedua sekolah tersebut. SDIT Cordova menerapkan penilaian yang lebih bervariasi dengan menetapkan berbagai kriteria. Sementara itu, di SD Muhammadiyah I, penilaian (supervisi) dilengkapi dengan sarana telekomunikasi berupa kamera monitor yang dipasang di setiap ruangan. Ini sesuai dengan salah satu metode supervisi, yaitu metode tidak langsung, yang memungkinkan penilaian dilakukan tanpa pemantauan langsung, melainkan dengan bantuan alat komunikasi.

Menurut (Fattah, 2004) dalam melakukan penilaian, beberapa langkah penting yang harus diperhatikan meliputi:

- a. Menetapkan standar untuk mengukur prestasi.
- b. Mengukur prestasi kerja.
- c. Mempersiapkan jenis penghargaan atau sanksi.

Namun, dari data yang diperoleh, langkah-langkah ini belum sepenuhnya diterapkan di kedua sekolah.

5. Terkait dengan kompensasi

Kedua sekolah telah berusaha memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan para guru dan karyawan. Selain gaji, mereka juga menyediakan berbagai tunjangan, termasuk tunjangan kesehatan. SD Muhammadiyah I telah menunjukkan perhatian khusus terhadap kesejahteraan guru dan karyawan dengan meluncurkan program dana pensiun, yang dikenal sebagai Dana Pensiun Lembaga Keuangan (DPLK). Ini merupakan langkah yang patut dicontoh oleh sekolah-sekolah swasta lainnya. Sebuah hal yang layak diapresiasi adalah bahwa sekolah telah berhasil

menjalin kerja sama dengan pemangku kepentingan dan meyakinkan mereka untuk berinvestasi dalam pengembangan pendidikan di sekolah.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SDIT Cordova dan SD Muhammadiyah I Samarinda, terkait dengan proses seleksi, peningkatan profesionalitas guru dan karyawan, pemberian motivasi, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi, dapat dikatakan berhasil. Sebagian besar prinsip dan prosedur manajemen sumber daya manusia telah diterapkan dengan baik oleh kedua sekolah

KESIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah seni dan ilmu mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi, mencakup rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi, dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja serta memastikan kepatuhan terhadap hukum. MSDM di Sekolah dilakukan oleh kepala sekolah melalui pengadaan, pemanfaatan, dan pengembangan tenaga kerja untuk mencapai visi dan misi sekolah. Ini mencakup pelatihan, peningkatan profesionalisme, dan pengelolaan kerjasama antar guru, staf, siswa, orang tua, dan komite sekolah.

Tantangan MSDM di pendidikan meliputi pengelolaan tenaga kerja dengan keahlian yang beragam serta menghadapi perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi. Di daerah terpencil, tantangan termasuk kurangnya tenaga pendidik berkualitas dan aksesibilitas. Di perkotaan, tantangannya adalah ketimpangan ekonomi yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Tantangan di Daerah Terpencil melibatkan sulitnya merekrut dan mempertahankan pendidik berkualitas, sementara tantangan di Perkotaan mencakup ketimpangan ekonomi yang mempengaruhi akses ke pendidikan berkualitas. Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif serta pengembangan profesional yang berkelanjutan diperlukan untuk menghadapi tantangan ini. Secara keseluruhan, pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, A. Y. (t.thn.). Desa dan Kota Dalam Potret Pendidikan.
- Aspat, Y. (2016). (Membedah Syarat-syarat untuk menjadi Guru Ahli. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*.
- Asrulla, d. (2024). Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Di Era Society 5.0. *Journal Genta Mulia*.
- Fattah, N. (2004). *Landasan Manajemen Pendidikan*,. Bandung: Rosda Karya,.
- Garavan, T. N. (2001). Competencies and workplace learning: Some reflections on the rhetoric and the reality. . *Journal of Workplace Learning*. .
- Haji, S. (2019). Problematika Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Yang Terletak di Daerah Terpencil.

- Hananiah, T. &. (t.thn.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Unggulan Islam Kota Samarinda*.
- Handoko, T. T. (1995). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. &. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Salemba Empat.
- Mathis, R. L. (2011). *Human resource management. Cengage Learning*.
- Sardiman, A. (2001). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Siswanto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. . PT. Refika Aditama.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Syah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. . Rajawali Press.
- Triarsuci, D. d. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Triarsuci, D. d. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Infrastruktur Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.
- Widyastuti, Y. &. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan:Teori, Konsep, dan Praktik*. . Salemba Empat.