



EDU MANAGE Vol. 1 No. 1. Juni 2022

EDU MANAGE

(Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)

Email: jurnalstaini@gmail.com

<https://www.jurnal.staini.ac.id/index.php/edumanager>

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan Di Sma Iba Palembang

Leli Prasmawati¹, Amilda², Dian Safitri³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang,

lelyprasmawati@gmail.com¹, amildatarbiyahuin@radenfatah.co.id²,

diandrasyarif.007@gmail.com³

ABSTRAK

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), suatu lembaga harus melakukan suatu pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dan mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang, metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara dan dokumentasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang memperhatikan indikator dari pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan yaitu merencanakan sumber daya manusia, pemberian motivasi, menerapkan pendidikan dan pelatihan dan mengelola sumber daya manusia. Adapun faktor pendukungnya yaitu dalam faktor internal terdapat misi dan tujuan sekolah, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan, jenis teknologi. Sedangkan faktor eksternal terdapat kebijakan pemerintah, sosio-budaya masyarakat dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Adapun faktor penghambat pengembangan sumber daya manusia yaitu minimnya jumlah pengelola, pelatihan yang di ikuti terkadang tidak sesuai, waktu penyelenggaraan pelatihan berbenturan dan biaya, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang berjalan dengan cukup baik.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan

ABSTRACT

One of the efforts to improve the quality of Human Resources (HR), an institution must carry out a human resource development in accordance with the needs of its work, this study aims to determine the development of human resources for education personnel and determine the supporting and inhibiting factors for the development of human resources for education personnel at IBA Palembang High School, the method used in this study uses qualitative methods, the data collection techniques used are observation, interviews and documentation, The results showed that in the development of human resources for education personnel at IBA Palembang High School pay attention to indicators of human resource development for education personnel, namely planning

human resources, providing motivation, implementing education and training and managing human resources. As for the supporting factors, namely in internal factors there are school missions and goals, strategies for achieving goals, nature and type of activity, type of technology. While external factors are government policies, community socio-culture and the development of science and technology. As for the inhibiting factors of human resource development, namely the minimum number of managers, the training that is followed is sometimes not appropriate, the time of organizing training clashes and costs, it can be concluded that the development of human resources for education personnel at SMA IBA Palembang is running quite well.

Keywords: Development, Education Personnel, Human Resources,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu kunci penggerak semua aktivitas di segala bidang pendidikan dan merupakan faktor penting guna meningkatkan mutu lembaga pendidikan. Semua potensi Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2012). Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), suatu lembaga harus melakukan suatu pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan Latihan (Bangun, 2012).

Menurut Singodimedjo sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno pengembangan sumber daya manusia adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Sutrisno, 2012).

Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktifitas kerja tenaga kependidikan dan mampu meningkatkan keterampilan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi utama yang harus dilaksanakan yaitu dengan pelatihan dan pengembangan, pengembangan organisasi, dan pengembangan karir (Sedarmayanti, 2009).

Menurut Siagian, manfaat adanya pengembangan SDM, yaitu peningkatan produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang sangat serasi, tersedianya proses dalam pengambilan keputusan yang cepat dan tepat, meningkatkan semangat kerja dalam organisasi, serta mampu mendorong sikap keterbukaan dan memperlancar suatu jalannya

komunikasi yang baik secara efektif dan efisien (Nasution & Siahian, 2015).

Dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat indikator kinerja dalam pendidikan agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Dalam indikator kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategi (Afandi, 2018).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan potensi SDM adalah dengan cara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi atau instansi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan yang sudah menduduki suatu jabatan di lembaga pendidikan (Pengebean, 2004).

Tata usaha dalam suatu lembaga berfungsi untuk mendukung kegiatan belajar dan mengajar agar berjalan dengan lancar sesuai dengan perencanaan dan dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tata usaha merupakan seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sengaja dan bersungguh-sungguh dalam membina kegiatan yang bersifat tulis-menulis disekolah agar efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan Pendidikan (Gunawan Ary H, 2011).

Selain itu pengembangan tata usaha sekolah merupakan proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana tata usaha sekolah mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis guna mencapai tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2000).

Tujuan pengembangan tersebut adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tata usaha sekolah pada saat sekarang dan masa yang akan datang, artinya pengembangan orientasinya adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Dimana peningkatan prestasi kerja saat ini dilakukan dengan kegiatan pelatihan, sedangkan peningkatan prestasi kerja saat ini dan yang akan datang dilakukan dengan kegiatan pengembangan (Rachmawati, 2008).

Tenaga administrasi atau tata usaha diisyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat. Tenaga tata usaha yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan layanan pendidikan untuk mencapai tujuan layanan pendidikan nasional. Maka dari itu pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi tenaga tata usaha yang

sudah memiliki sertifikat tenaga kependidikan dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya.

Tenaga administrasi atau tata usaha diisyaratkan memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat. Tenaga tata usaha yang memenuhi kriteria profesional inilah yang akan mampu menjalankan fungsi utamanya secara efektif dan efisien untuk mewujudkan layanan pendidikan untuk mencapai tujuan layanan pendidikan nasional. Maka dari itu pengembangan dan peningkatan kompetensi bagi tenaga tata usaha yang sudah memiliki sertifikat tenaga kependidikan dilakukan dalam rangka menjaga agar kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya. Mengingat pentingnya kualitas dan kredibilitas seorang tenaga administrasi, maka peningkatan kualitas tenaga kependidikan menjadi prioritas dalam mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di lapangan, bahwa di SMA IBA Palembang terindikasi bahwa pelayanan yang diberikan oleh tata usaha terhadap siswa kurang memuaskan dan terdapat beberapa penumpukan pekerjaan karena terjadi penundaan pekerjaan pada beberapa tugas yang bersifat rutin dan harus dikerjakan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. . Dalam penelitian deskriptif cenderung tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan dan menguji hipotesis (Nawawi, 2020) Maka dari itu, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang menggambarkan proses pengembangan sumber daya manusia (SDM) tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observai dan dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan.

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

TEMUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di SMA IBA Palembang

Merencanakan sumber daya manusia dalam tenaga kependidikan merupakan Langkah kunci dalam memastikan bahwa institusi pendidikan memiliki staf yang berkualitas, terlatih

dan siap untuk menghadapi tuntutan pendidikan. Langkah-langkah dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang, yaitu merencanakan program, menentukan kebutuhan sumber daya manusia, menentukan sasaran pengembangan, penetapan program yang akan dilakukan, mengidentifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program, penilaian program.

Rencana pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan mengenai tanggal, strategi dan pelatihan apa saja yang akan diberikan dan dilakukan. Perencanaan ini dilakukan dengan tujuan dapat dicapainya dengan baik kegiatan dan mengurangi resiko terlambatnya sebuah rencana.

Dalam upaya memotivasi tenaga kependidikan itu dilakukan dengan saling memotivasi satu sama lain, saling mengingatkan serta saling membantu agar terwujudnya pengembangan sumber daya tenaga kependidikan yang bermutu di SMA IBA Palembang dan dalam pemberian motivasi kepala sekolah beserta tenaga kependidikan saling berupaya untuk saling memberikan motivasi dan dukungan satu sama lain.

Adanya kerjasama antar tenaga kepegawaian dalam menjalankan tugasnya dengan saling membantu baik dalam mengerjakan tugas maupun memberikan masukan terkait manajemen tata usaha di SMA IBA Palembang, kemudian kepala sekolah juga turut andil dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada tenaga kependidikan untuk terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya

Dalam menerapkan pendidikan dan pelatihan di SMA IBA Palembang yang berupa seminar dan bimbingan teknologi, kegiatan tersebut sudah terlaksana dengan baik. Dapat dilihat dari pelayanan pendidikan yang diberikan oleh tenaga kependidikan, tenaga kependidikan sudah mampu berkomunikasi dengan baik dan rama terhadap semua pihak, kepada siswa, guru dan orang tua siswa, pelaksanaan administrasi, dan juga tenaga kependidikan bisa mengembangkan diri dalam bimbingan teknoogi dapat dilihat dimana dalam pelatihan yang dilaksanakan di SMA IBA Palembang dan tenaga kependidikan bisa menyesuaikan diri pada perkembangan ilmu, teknologi dan kurikulum yang berlaku di SMA IBA Palembang.

Dalam mengelola sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang kepala sekolah mengadakan rapat untuk mengelola dan mengevaluasi sumber daya tenaga kependidikan, dan didalam rapat tersebut kepala sekolah menjelaskan tujuan yang harus dicapai serta menyusun program kerja dan pembagian tugas bagi tenaga kependidikan. Kepala sekolah menerapkan kepemimpinan pendidikan yang efektif, dengan memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan agar dapat meningkatkan

kualitas kinerjanya. Kepala sekolah menciptakan iklim atau suasana yang kondusif agar tenaga kependidikan agar mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas-tugas dan selalu menerapkan disiplin waktu dan kerja guna mencapainya visi dan misi sekolah.

Dalam mengelola sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang berjalan dengan lancar. Dilihat dari bagaimana dari tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan. Tenaga kependidikan sudah disiplin, tepat waktu dan bertanggungjawab serta dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Tenaga kependidikan juga sudah mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di lingkungan sekolah dengan baik, tenaga kependidikan juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap materi-materi pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan.

Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di SMA IBA Palembang

Dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang terdapat dua faktor yang mempengaruhi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Faktor internal merupakan merupakan faktor yang berasal dari dalam, baik dari suatu kehidupan organisasi atau sekolah yang dapat dilakukan, baik pimpinan maupun anggota dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam proses pengembangan sumber daya manusia faktor internal lebih ditekankan pada suatu organisasi di dalam pendidikan yaitu:

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang ialah misi dan tujuan sekolah yang ada di SMA. Misi dan tujuan sekolah memberikan pemahaman yang jelas kepada tenaga kependidikan tentang arah dan fokus kerja mereka, misi dan tujuan sekolah menjadi sumber motivasi intrinsik bagi tenaga kependidikan karena ketika tenaga kependidikan menyadari bahwa pekerjaan mereka berkontribusi langsung terhadap pencapaian misi dan tujuan sekolah maka akan timbul rasa bangga serta dorongan untuk bekerja lebih baik. Misi dan tujuan sekolah membantu pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan karena keputusan tersebut harus sejalan dengan visi, misi, serta nilai-nilai yang ingin dicapai oleh sekolah. Jadi misi dan tujuan sekolah menjadi faktor penting karena memberi arah, motivasi, pedoman pengambilan keputusan, fokus pada pengembangan profesional, serta identifikasi perubahan yang diperlukan bagi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan.

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang adalah faktor pendukung komite sekolah dan dukungannya berupa motivasi sebagai rekan kerja. Dalam pengembangan tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang harus meningkatkan kualitas dan kemampuan dalam pelayanan administrasi sekolah untuk mencapai tujuan sekolah visi dan tujuan sekolah. Dapat dilihat dari tenaga kependidikan, tenaga administrasi harus disiplin dan harus cekatan

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang ialah yang ada di SMA ini dalam strategi pencapaian tujuan dalam hal ini dalam pengembangan sumber daya manusia para tenaga kependidikan harus melaksanakan pelayanan administrasi, mengelola surat menyurat yang dimulai dari menghimpun, mencatat, mengelola, mengadakan, mengirim dan menyimpan semua bahan keterangan yang diperlukan oleh organisasi, harus mampu mengelola dan menggunakan sarana dan prasarana yang ada disekolah.

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang dalam strategi pencapaian tujuan sudah baik dilaksanakan bagi para tenaga kependidikan maupun staf lainnya dapat dilihat dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan sebelumnya, bagi para tenaga kependidikan sudah menjalankan tugas-tugas yang harus dibuat dan menjalankan tugasnya dalam layanan administrasi untuk mencapai strategi pencapaian tujuan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar suatu organisasi, yang juga perlu diperhatikan untuk keberhasilan perencanaan yang lebih baik. Lembaga pendidikan itu berada di dalam lingkungan dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan di mana sekolah itu berada, agar sekolah itu dapat melaksanakan misi dan tujuannya maka harus memperhitungkan faktor- faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal, yang meliputi :

a. Sosio-Budaya Masyarakat

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang ialah lembaga pendidikan saling bekerjasama dengan masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan pengembangan potensi dan kerjasama dalam mengelola lingkungan SMA IBA Palembang serta melestarikan lingkungan dan dapat dilihat dari siswa dalam mengembangkan bakatnya dan juga potensi kemampuan yang mereka miliki.

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang ialah para tenaga kependidikan berkontribusi dengan masyarakat memberikan dan menciptakan suasana yang

konduif, masyarakat ataupun orang tua siswa berperan penting dalam pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan terutama dalam mendidik moralitas, agama, menyekolahkan anaknya, dan membiayai keperluan anak-anaknya.

b. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang ialah pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimana tenaga kependidikan harus menguasai wawasan yang luas dan tenaga kependidikan harus dapat meningkatkan kemampuan untuk mencapai kualitas pendidikan. Dengan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekolah dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses pelayanan pendidikan, proses belajar mengajar, proses penerimaan siswa baru melalui pendaftaran online. Dalam hal ini tenaga kependidikan berkontribusi untuk selalu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi agar kualitas sumber daya manusia tetap baik dan memiliki peningkatan pelayanan pendidikan.

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang ialah dapat dilihat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki sudah baik. Dapat dilihat pada saat penerimaan siswa baru SMA IBA menggunakan pendaftaran secara online dan offline, saat pelatihan tenaga pendidikan dan kependidikan juga terkadang menggunakan aplikasi zoom untuk mempermudah dan menghemat biaya pelatihan.

PEMBAHASAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di SMA IBA Palembang

Kepala sekolah telah merencanakan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dengan baik. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan diawali dengan membuat program perencanaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia, menentukan sasaran pengembangan, menetapkan program yang akan dilakukan, mengidentifikasi prinsip belajar, melaksanakan program, dan melakukan penilaian program yang telah dilakukan.

Adapun kepala tata usaha memberikan arahan kepada anggotanya untuk mengikuti dan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia serta memotivasi anggotanya agar bisa meningkatkan kinerja dan mempertahankan kinerja. Dan dalam merencanakan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang kepala sekolah melibatkan tenaga kependidikan

untuk mengikuti rapat awal semester di dalam rapat tersebut kepala sekolah kepada tenaga kependidikan mengenai rencana pengembangan sumber daya manusia, dalam rapat tersebut tenaga kependidikan diberikan tanggung jawab dan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing. Tenaga kependidikan lalu mendengarkan dan melaksanakan apa yang telah kepala sekolah berikan, mengikuti apa yang telah di rencanakan dan mengikuti semua program-program pelatihan..

Pemberian motivasi adalah kreativitas dalam pengajaran, tenaga kependidikan yang termotivasi lebih mungkin mencoba metode pengajaran yang kreatif dan inovatif untuk memfasilitasi pembelajaran yang lebih menarik. berdiskusi tentang administrasi sekolah dan pemberian motivasi adalah tentang memberikan ruang kepada tenaga kependidikan untuk berpartisipasi aktif berkontribusi dan merasa dihargai dalam pengembangan sekolah, hal ini dapat meingkatkan semangat dan memberikan dorongan untuk mencapai tujuan pendidikan dengan lebih baik.

Upaya memotivasi tenaga kependidikan itu sudah dilakukan dengan cukup baik, pemberian motivasi dilakukan dengan cara saling memotivasi satu sama lain, saling mengingatkan serta saling membantu agar terwujudnya pengembangan sumber daya tenaga kependidikan yang bermutu di SMA IBA Palembang.

Penerapan pendidikan dan pelatihan di SMA IBA Palembang sudah terlaksana dengan cukup baik. Dapat dilihat dari pelayanan pendidikan yang diberikan oleh tenaga administrasi dan tenaga kependidikan sudah baik dan tenaga kependidikan bisa mengembangkan diri setelah diberikan pelatihan, memberikan pelayanan pendidikan dengan baik dan sangat cekatan. Adapun metode yang digunakan kepala sekolah SMA IBA dalam pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan yaitu dengan meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yaitu terlebih dahulu mengutamakan kualitas tenaga kependidikan karena jika kualitas tenaga pendidikan sudah baik maka hasil kerja yang di berikan tenaga kependidikan pun akan baik.

Adapun pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dilakukan melalui tiga jalur utama. Pertama, melalui jalur pendidikan, melalui jalur ini tenaga kependidikan melaksanakan tahapan yang dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan pemahaman dalam bidang tertentu. Jalur pendidikan biasanya melibatkan proses formal seperti pendidikan tinggi atau sekolah profesional yang memberi gelar atau kualifikasi akademik. Kedua melalui jalur pelatihan kerja, melalui jalur pelatihan kerja tenaga kependidikan melakukan serangkaian program yang bertujuan untuk mengasah keterampilan praktis individu agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan

ketiga melalui jalur pengembangan karir di tempat kerja, melalui jalur ini tenaga kependidikan melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya, melalui jalur ini tenaga kependidikan mendapat kesempatan untuk meningkatkan kompetensi.

Upaya pengelolaan sumber daya manusia tenaga kependidikan dilaksanakan dengan kepala sekolah mengadakan rapat terkait perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengendalian, dan penilaian pegawai disekolah. Dalam rapat ini juga membahas tentang tujuan apa yang harus dicapai, penyusunan program kerja serta pembagian tugas masing-masing yang harus dikerjakan para tenaga kependidikan, staf dan lainnya.

Adapun pengelolaan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang memang sudah berjalan dengan lancar. Dilihat dari bagaimana dari tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan. Tenaga kependidikan sudah disiplin, tepat waktu dan bertanggungjawab serta dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Tenaga kependidikan juga sudah mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di lingkungan sekolah dengan baik, tenaga kependidikan juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap materi-materi pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Dan kepala sekolah mengupayakan agar tenaga kependidikan selalu dapat mengembangkan diri dalam pelatihan seperti kepala sekolah menerapkan kepemimpinan, memberi motivasi kepada tenaga kependidikan, menciptakan iklim kondusif dan memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk menyalurkan ide dan gagasannya.

Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di SMA IBA Palembang

1. Faktor Internal

a. Misi dan Tujuan Sekolah

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang adalah misi dan tujuan sekolah. Misi dan tujuan sekolah memberikan pemahaman, motivasi intrinsik, pedoman pengambilan keputusan, fokus pada pengembangan profesional, serta identifikasi perubahan yang diperlukan bagi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan. Selain itu faktor pendukung lainnya yaitu kkomite sekolah dan dukungan dari rekan kerja, mereka saling memotivasi agar tetap memberikan kinerja yang baik.

b. Strategi Pencapaian Tujuan

Faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang para tenaga kependidikan meningkatkan kualitas kemampuan dengan mencapai strategi pencapaian tujuan, tenaga kependidikan melaksanakan pelayanan administrasi dengan baik, mengerjakan tugas-tugas administrasi dengan baik serta membantu mengelola dan menggunakan sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

2. Faktor Eksternal

a. Sosio-Budaya Masyarakat

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang dapat dilihat SMA IBA Palembang bekerjasama dengan masyarakat dalam mengelola lingkungan sekolah, masyarakat membantu sedikit mengevaluasi sekolah, masyarakat menciptakan suasana yang kondusif dan keteraturan sosial untuk pendidikan, masyarakat juga menyediakan diri untuk SMA menjadi tenaga kependidikan. Ikut andil dalam pelaksanaan pendidikan di rumah seperti pendidikan moral, agama, dan lainnya.

b. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia di SMA IBA Palembang dapat dilihat dari ilmu pengetahuan dan teknologi tenaga pendidik dan kependidikan saat ini sudah baik. SMA IBA sudah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam proses pelayanan pendidikan, proses belajar mengajar, ilmu teknologi juga dapat membantu meningkatkan sumber daya manusia seperti sumber daya manusia memperoleh pengetahuan, sumber daya manusia dapat mengumpulkan informasi yang akurat dan lebih luas, dan selanjutnya diterapkan untuk meningkatkan potensi diri agar memberikan dampak yang positif bagi dirinya, bagi siswa dan sekolah

PENUTUP

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala sekolah kepada tenaga kependidikan pada saat rapat tahunan atau pertengahan semester dan berjalan dengan cukup baik. Perencanaan sumber daya manusia tenaga kependidikan diawali dengan membuat program perencanaan, menentukan kebutuhan sumber daya manusia, menentukan sasaran pengembangan, menetapkan program yang akan dilakukan, mengidentifikasi prinsip belajar, melaksanakan program, dan melakukan penilaian program yang telah dilakukan.

Pemberian motivasi tenaga kependidikan sudah dilakukan dengan cukup baik, pemberian motivasi dilakukan dengan cara saling memotivasi satu sama lain, saling mengingatkan serta saling membantu agar terwujudnya pengembangan sumber daya tenaga kependidikan yang bermutu di SMA IBA Palembang. Kepala sekolah juga turut andil dalam memberikan motivasi dan dukungan kepada tenaga kependidikan untuk terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya.

Penerapan pendidikan dan pelatihan di SMA IBA Palembang sudah terlaksana dengan cukup baik. Dapat dilihat dari pelayanan pendidikan yang diberikan oleh tenaga kependidikan sudah baik dan tenaga kependidikan bisa mengembangkan diri setelah diberikan pelatihan, memberikan pelayanan pendidikan dengan baik dan sangat cekatan. Pengelolaan sumber daya manusia tenaga kependidikan di SMA IBA Palembang sudah berjalan dengan cukup baik. Dilihat dari tugas yang telah diberikan oleh kepala sekolah sudah dilaksanakan.

Tenaga kependidikan sudah disiplin, tepat waktu dan bertanggungjawab serta dapat menjalankan tugasnya masing-masing dengan baik. Tenaga kependidikan juga sudah mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang ada di lingkungan sekolah dengan baik, tenaga kependidikan juga menunjukkan pemahaman yang lebih baik terhadap materi-materi pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan. Faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan adalah dalam faktor internal yaitu adanya misi dan tujuan sekolah, strategi pencapaian tujuan serta dalam faktor eksternal yaitu adanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanata Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Gunawan Ary H. (2011). *Administrasi Sekolah: Administrasi Sekolah Mikro*. Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, I., & Siahian, A. (2015). *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru*. Citapustaka Media Perintis.
- Nawawi, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV Pustaka Ilmu.
- Pengebean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghina Indonesia.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.