

IMPLEMENTASI TEORI MANAJEMEN DAN KESEJAHTERAAN SUMBER DAYA MANUSIA MENURUT DR. H. MALAYU S.P. HASIBUAN PADA SEKOLAH NEGERI DAN SWASTA DI JAWA BARAT

Alwi Al Hadad

alwialhadad@digitechuniversity.ac.id

Nevi Kristin S

nevi10120755@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi teori manajemen dan kesejahteraan sumber daya manusia menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan pada sekolah negeri dan swasta di Jawa Barat. Adapun pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah pengorganisasian dan perencanaan yang tidak tepat atau ketidakadilan dapat mempengaruhi kesejahteraan Sumber Daya Manusia yang ada.

Desain/Metode Secara metodologi penelitian merupakan penelitian dengan mencari, menganalisa, dan membuat intervensi data yang ditemukan melalui wawancara, observasi (pengamatan) dan study dokumen. Metode pengambilan data digunakan melalui teknik angket atau kuisisioner pada 12 responden yang bekerja di sekolah negeri dan 18 responden yang bekerja di sekolah swasta yang ada di daerah Jawa Barat, data yang didapat kemudian diolah menggunakan penelitian kualitatif.

Temuan Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang juga sangat mempengaruhi seluruh sistem dalam masing-masing sekolah mulai dari penataan hingga berdampak pada kesejahteraan Sumber Daya Manusia.

Tipe Penelitian Studi empiris

Kata Kunci : Teori Manajemen, Kesejahteraan SDM, Kepemimpinan, Sekolah Negeri, Sekolah Swasta

I. Pendahuluan

Dunia pendidikan adalah tempat yang memiliki peran penting dalam membentuk dan mengembangkan potensi serta pengetahuan anak bangsa di sekolah, semua kegiatan yang terstruktur dan sistematis. Guru yang terlibat di dalamnya tentu berjasa untuk bangsa sebagai fasilitator pembelajaran di sekolah. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif guru meskipun alat-alat yang dimiliki sekolah begitu canggihnya.

Mengatur mesin yang begitu canggih lebih mudah dari pada mengatur guru, karena guru mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam sekolah. MSDM adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (**MSDM Edisi Revisi hal 10**). Dalam hal ini dilingkungan sekolah tertuju pada pihak sekolah, guru, murid dan juga orang tua.

Kenyataannya masih banyak sekolah di Jawa Barat yang kurang memperhatikan kesejahteraan guru, salah satu contohnya adalah pemotongan gaji ketika guru sakit. Ini tentunya merugikan para pendidik, istilahnya “*sudah jatuh tertimpa tangga pula*”. Kita semua tahu bahwa seseorang memiliki hak dan kewajiban, yang artinya “*hak adalah tentang hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan, untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang dan aturan) sedangkan, kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan dan keharusan (sesuatu hak yang harus dilaksanakan)*”.

Disamping itu, masalah yang sering muncul dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah terjadinya kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidik baik tenaga guru maupun non guru, dengan tuntutan efektifitas dan efisiensi kerja, kurangnya para pelaksana pendidik menjalani orientasi. Faktor kepemimpinan menjadi salah satu tolok ukur sebuah lembaga untuk membuat kinerjanya loyal. Dalam dunia kerja hal ini menjadi hal penting, terutama pada tingkatan manajemen. Dan tentu, faktor ini juga dapat menjadi salah satu hal yang disorot jika terjadi penurunan kinerja maupun melambatnya perkembangan tim secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan sebuah tim, kepemimpinan adalah hal yang memegang peran dominan, krusial, dalam keseluruhan upaya. Upaya yang dimaksud adalah untuk meningkatkan prestasi kerja. Baik pada tingkat individual, kelompok atau organisasi. Prinsip-prinsip dasar kepemimpinan fundamental adalah penerapan elemen terpenting dalam teori dan praktik kepemimpinan, yang menciptakan dampak positif dan berkelanjutan dalam organisasi. Dari sikap dirinya sendiri, sampai pada tim yang dibawahinya. Integritas, visi yang jelas, empati, komunikasi yang efektif, dan kesediaan untuk belajar misalnya, adalah kunci-kunci untuk menjadi pemimpin yang sukses.

Tulisan ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan pada sekolah negeri dan swasta di Jawa Barat
2. Menganalisis dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan pada sekolah negeri dan swasta di Jawa Barat
3. Mengidentifikasi dampak kebijakan sekolah negeri dan swasta terhadap kesejahteraan pegawai pada sekolah negeri dan swasta di Jawa Barat

II. Kajian Teori

1. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan

manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya MSDM mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat.

Jadi kreativitas pimpinan mewujudkan dinamika perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mempunyai banyak waktu untuk merencanakan. Perencanaan Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
2. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
3. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
4. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
5. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
6. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
7. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
8. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
10. Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia mungkin akan dijumpai ada beberapa perbedaan. Aspek lain dari manajemen sumber daya manusia adalah peranannya dalam pencapaian tujuan perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas. Peranan manajemen sumber daya manusia adalah mempertemukan atau memadukan ketiga kepentingan tersebut yaitu perusahaan, karyawan dan masyarakat luas, menuju terciptanya efektifitas, efisiensi, produktifitas dan kinerja perusahaan.

III. Metode Penelitian

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan penjelasan sebagai berikut, data kualitatif merupakan data yang berbentuk perkataan verbal berupa pernyataan, tidak dalam bentuk angka (Muhadjir, 1996). Data kualitatif yang peneliti kumpulkan yakni seperti company profile, visi dan misi perusahaan, sejarah singkat pendirian perusahaan, struktur organisasi, situasi dan kondisi perusahaan, letak geografis, sarana dan prasarana perusahaan, dan sebagainya.

Metode Penentuan Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:61) populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah responden yang statusnya sebagai guru dan telah bekerja pada sekolah yang ada di Jawa Barat ± 3 tahun.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:62). Dalam penelitian ini penentuan sampel yang ditentukan secara probabilitas (probability sampling) dengan metode sample acak sederhana (simple random sampling) yaitu berarti unit sample yang diambil dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Pengambilan sampel ini dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2017:63). Pengambilan sampel dimaksudkan sebagai representatif dari seluruh populasi yang ada, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2009:88), dengan persentase kelonggaran sebesar 10% ($e = 10\%$) yaitu sebagai berikut:

$$n = N : (1 + Ne^2) \text{ Dimana:}$$

n: Ukuran sampel N: Ukuran populasi

e: Persentase kelonggaran

Berdasarkan rumus yang dijelaskan di atas, berikut ini adalah perhitungan sampel penelitian adalah sebagai berikut;

$$n = 39 : 1 + 30 x$$

$$(0,1)^2 n = 39 : 1,3 = 30$$

Atas perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 30 pengajar yang ada di Jawa Barat.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dan sekunder, data primer yaitu dengan:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tak berstruktur. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Wawancara tak berstruktur atau terbuka, sering digunakan dalam penelitian pendahuluan atau untuk penelitian yang lebih mendalam tentang subyek yang diteliti (Sugiyono,

2013:317)

b. Kuesioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013:142). Kuesioner atau angket yang berisi sejumlah pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada para guru swasta dan negeri jenjang SMP di Jawa Barat, yang dilakukan sebanyak 30 orang sebagai sampel penelitian.

Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013:187). Dalam hal ini pengumpulan data sekunder berasal dari buku-buku, jurnal, situs internet dan data-data dari pada SMPK Gamaliel dan SMPN 16 Cimahi.

Metode Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi), (Ghozali, 2018:19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sebagai yang sudah kita ketahui validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r table maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:52).

b. Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dari instrumen penelitian. Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan Cronbach's Alpha nya memiliki nilai lebih besar 0,70 yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Uji reliabilitas ini bertujuan untuk melihat konsistensi (Ghozali, 2018:45-46).

Variabel pada penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulnya (Sugiyono, 2017:2). Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh hasil analisis data yang meliputi:

1. Implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia

Implementasi Teori Proses dan Fungsi MSDM Menurut Hasibuan 2003 (Hasibuan, 2003:10) yaitu fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian

Fungsi-fungsi ini pada dasarnya harus dilaksanakan oleh setiap pemimpin/manajer secara berurutan supaya proses manajemen itu diterapkan secara baik. Pemimpin harus menyadari bahwa dinamika suatu organisasi sebagian besar terletak pada pundaknya, yaitu dengan rencana-rencana yang pelaksanaannya didelegasikan pada bawahan.

Jadi kreativitas pimpinan mewujudkan dinamika perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perlu mempunyai banyak waktu untuk merencanakan. Perencanaan Perencanaan SDM (*human resources planing*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Faktor pendukung dan penghambat implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia

Faktor pendukung dalam sekolah negeri maupun swasta yaitu ketika tipe seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan adalah tipe *laissezfaire*, pemimpin yang bertipe demikian, setelah tujuan diterangkan pada bawahannya, untuk menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampaui turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, semua pekerjaan itu tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya, sehingga dengan demikian dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

Seperti yang beberapa responden alami struktur organisasi yang sangat rumit membuat karyawan seolah-olah lama dalam bekerja, nyatanya di lapangan karyawan lama memperoleh jawaban terkait tugas-tugas selanjutnya dikarenakan penyampaian ke bagian kurikulum kemudian ke bagian kesiswaan lalu belum berhenti sampai disitu namun menunggu keputusan dari kepala sekolah. Lain lagi apabila pekerjaan yang sudah masuk tidak disetujui, begitu banyaknya waktu yang sudah terbuang hanya untuk menyelesaikan satu pekerjaan.

Faktor penghambat dalam sekolah negeri maupun swasta yaitu metode perekrutan tertutup sehingga pegawai tidak mengetahui jabatan yang kosong dengan jelas, sehingga pegawai yang memiliki persyaratan tidak memiliki kesempatan untuk melamar secara formal. Kelemahan dari sistem ini adalah munculnya aspek-aspek nepotisme. Satu hal yang tidak boleh dilupakan adalah konsep adil yang harus dipertimbangkan dalam pengadaan sumber daya manusia. Sehingga sesama rekan kerja tidak saling sikut-sikutan dan dapat saling menegur serta mengingatkan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan maksimal.

Selanjutnya kompensasi (*compensation*) yang tidak diterapkan di sekolah yang ada di Jawa Barat pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Ketika *event* tertentu yang membuat para karyawan untuk bekerja lembur dengan tidak memperoleh bayaran dan ketika telat masuk jam kerja karyawan mendapat potongan *salary*.

3. Dampak kebijakan sekolah negeri dan swasta

Kebijakan dalam pendidikan memiliki karakteristik, diantaranya: Kesatu, memiliki tujuan pendidikan. Suatu kebijakan didalam pendidikan wajib mempunyai suatu tujuan, secara khusus kebijakan pendidikan haruslah mempunyai sebuah tujuan pendidikan yang terarah agar mencapai tujuan dalam pendidikan yang sesuai dan jelas. Kedua memenuhi aspek legal-formal. Syarat kebijakan didalam pendidikan harus terpenuhi dalam pemberlakuan agar kebijakan tersebut dapat diakui dan diberlakukan pada masing-masing wilayah. Kebijakan pendidikan harus lulus dalam persyaratan konstitusional sesuai dengan hierarki konstitusi pada wilayah tersebut sampai kebijakan pendidikan tersebut diresmikan dan dinyatakan sah berlaku pada wilayah masing-masing. Ketiga memiliki konsep operasional. Kebijakan dalam pendidikan merupakan panduan yang sifatnya umum, agar dapat dilaksanakan dan diterapkan, tentunya wajib memiliki manfaat operasional, hal ini tentu adalah sebuah kejelasan untuk mencapai tujuan pendidikan, karena kebijakan dalam pendidikan merupakan cara dalam mengambil suatu keputusan.

Keempat dibuat oleh pihak berwenang. Kebijakan dalam pendidikan haruslah dihasilkan dari seseorang yang ahli didalam bidangnya dan harus memiliki kewenangan dalam kebijakan tersebut, sehingga dengan demikian diharapkan tidak memberikan kecacatan dalam dunia pendidikan dan juga lingkungan di luar pendidikan. Para ahli yang berwenang membuat kebijakan pendidikan seperti

administrator pendidikan, politisi pendidikan dan juga pengelola lembaga. Kelima dapat dievaluasi. Kebijakan dalam pendidikan juga harus memiliki daya evaluasi. Jika hasil dari kebijakan itu baik untuk pendidikan maka kebijakan tersebut dipertahankan, namun jika kebijakan itu terdapat suatu ketidaksesuaian maka segera dibenahi. Keenam memiliki sistematika. Kebijakan dalam pendidikan adalah sistem, karena hal itu kebijakan haruslah memiliki suatu sistematika dalam mencakup aspek apa saja yang diatur. Sistematika harus mempunyai efisiensi dan sustainabilitas yang baik supaya kebijakan dalam pendidikan tidak memiliki sikap yang diskriminatif dan struktur yang lemah.

Hal ini wajib dilakukan tindakan agar pemberlakuan nanti tidaklah memberikan cacat dalam hukum, kebijakan pendidikan juga wajib padu dengan lainnya seperti kebijakan polirik, moneter, dan kebijakan pendidikan itu sendiri. Kesejahteraan tenaga pendidik ialah kesejahteraan material berupa uang yang didapatkan dari hasil gaji dan juga non material yang diperoleh dari hasil menjalankan profesinya sebagai seorang guru.

Kesejahteraan adalah hal yang utama bagi seorang tenaga pendidik, karena dengan kesejahteraan yang terpenuhi dapat diharapkan pula peningkatan mutu dan kualitas pendidikan seorang guru. Selain itu, tersedianya fasilitas profesi akan memotivasi guru untuk mengembangkan keprofesionalitasannya. Usaha dalam mengembangkan profesionalisme guru dalam pekerjaannya yaitu dengan cara pengembangan kualifikasi didalam pendidikan. Hal demikian harus dilaksanakan melalui pendidikan pra jabatan dan jabatan yang sering disebut dengan PPG. Sedangkan kualitas pendidikan mengarah pada prestasi yang diperoleh peserta didik pada waktu yang sudah ditentukan. Lebih dari itu, kualitas dalam pendidikan adalah suatu system yang memiliki kemampuan pendidikan dasar, dari segi proses dan pendidikan secara efektif untuk memberi nilai tambah agar menghasilkan suatu hasil yang tinggi.

Dapat disimpulkan pendidikan yang berkualitas yaitu suatu pendidikan yang bisa memberikan lulusan dengan mempunyai kemampuan dasar dalam belajar, dengan demikian dapat ikut serta menjadi pelopor akan perubahan kemajuan dalam mendayagunakan sumber pendidikan secara optimal dengan suasana pendidikan yang kondusif.

V. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan berikut:

1. Implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia adalah bahwa manajemen sumber daya manusia memandang manajemen sumber daya manusia di era digital untuk menjalankan semua peran tradisional yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, namun dengan cara yang lebih efektif, efisien, produktif, dan tangkas, sebagai hasil dari literasi teknologi dan kompetensi dalam analitik SDM. Studi ini memiliki sejumlah implikasi dan rekomendasi bagi organisasi dan penyelenggara pendidikan tinggi.
2. Faktor pendukung dan penghambat implementasi teori manajemen dan sumber daya manusia yaitu variabel manajemen sekolah negeri dan swasta terkait pengadaan karyawan perlu mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan (*job analysis*), uraian pekerjaan (*job description*), spesifikasi pekerjaan (*job specification*), evaluasi pekerjaan (*job evaluation*), pengayaan pekerjaan (*job enrichment*), dan penyederhanaan pekerjaan (*work simplification*).
3. Dampak kebijakan sekolah negeri dan swasta diperhatikan khusus terkait kesejahteraan yang berpengaruh pada kualitas pendidikan yang mana guru jika tidak terpenuhi kesejahterannya kemungkinan akan sulit dalam mengajar dengan optimal, karena dengan kesejahteraan guru yang terpenuhi dapat memberikan motivasi dan semangat kinerja guru tersebut dalam proses belajar

mengajar dan meningkatkan sikap loyalitas terhadap sekolah. Kesejahteraan dan kompensasi hendaknya diberikan kepada guru dengan tujuan untuk memberikan kesejahteraan guru yang mempunyai bakat dan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Kesejahteraan yang terpenuhi sangatlah bermanfaat dan berarti dalam memenuhi kebutuhan fisik dan juga mental seorang tenaga pendidik dan keluarganya. Oleh sebab itu, diperlukannya perhatian dari pemerintah terhadap kesejahteraan guru terutama pada guru honorer yang mayoritas dari mereka tidak mendapatkan kehidupan yang layak agar kesejahteraan para guru tersebut dapat terjamin sehingga kualitas dan mutu pendidikan di Indonesia juga dapat meningkat.

Saran dari peneliti untuk 2 pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan atau yayasan pendidikan memperhatikan gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam memimpin jalannya perusahaan, khususnya dalam memberikan pengaruh dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, pimpinan perusahaan diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan agar dapat mendorong, memotivasi serta menginspirasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Bagi Kampus

Berdasarkan penelitian yang telah penulis laksanakan, pihak akademisi dapat memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan dan kepustakaan terkait bidang Kesejahteraan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menunjang penelitian selanjutnya, agar sistem manajemen sumber daya manusia mengalami perkembangan dan kemajuan.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. ed. Refika Aditama. Jakarta.——. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adam, Muhammad Irham, Abadi Sanosra, and Arik Susbiani. 2020. —Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai. II *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* 10(1): 109–23
- Alain, Mitrani. 1995. *Manajemen SDM Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Engkoswara. 2002. *Lembaga Pendidikan sebagai Pusat Pembudayaan*. Bandung: Yayasan Amal Keluarga
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mardianto, Adi. 2014. *Management Recruitmen*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Rivai, Veithza. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosyta. 2012. Pendidikan sebagai Investasi Jangka Panjang. [online] diakses: <http://infoedukasi.net/2012/04/09/pendidikan-sebagai-investasijangka-panjang/>

- Sadeli, Jimmy dan Hie, Bayu Prawira. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- <https://penerbitdeepublish.com/landasan-teori/>
<https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168> <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>
<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403> <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2>