

OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA PENCAPAIAN VISI DAN MISI SMP NEGERI 183 JAKARTA

Chandra Sagul Haratua¹, Dadang Hermawan², Azis Budi Setioko³, Silvia Junaresti
Gustiningrum⁴

¹Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

^{2,4}SMP Negeri 183 Jakarta

³SMP 216 Jakarta

Email : charazua09@gmail.com¹, dadanghermawan25@admin.smp.belajar.id²,
azisbs216@gmail.com , silviajunarestig@gmail.com⁴

ABSTRAK: Sekolah didefinisikan sebagai jalur formal dalam menempuh pendidikan. Tempat terjadinya proses belajar dan mengajar sebagai upaya mencapai tujuan pendidikan. Sekolah memiliki peran sebagai tempat pembinaan karakter, disiplin positif, intelektual, keterampilan dan kemampuan dalam hidup bersosial. Sebagai institusi pendidikan yang bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran guna mencapai tujuan nasional pendidikan, sekolah harus memiliki pedoman dalam menyelenggarakan pembelajaran. Pedoman tersebut berisi tentang rencana yang akan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun bahkan empat tahun ke depan, peraturan mengenai isi, tujuan dan bahan pelajaran serta cara untuk mencapainya. Seperangkat pedoman ini disebut dengan kurikulum. Kurikulum satuan pendidikan minimal memuat visi, misi, tujuan dan karakteristik satuan pendidikan pengorganisasian pembelajaran serta perencanaan pembelajaran. Visi dan misi sekolah dapat dicapai dengan cara mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya dilakukan dengan beberapa aktivitas termasuk persiapan, penataan, pengarahan dan pengawasan. Pemimpin satuan pendidikan dalam hal ini kepala sekolah memiliki peran penting yaitu pembinaan pegawai, optimalisasi peran pegawai serta pengembangan sarana dan prasarana sekolah. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang optimal dapat memaksimalkan pencapaian visi dan misi satuan pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Optimalisasi, Komunitas

ABSTRACT: School is defined as a formal path to education. A place where the learning and teaching process occurs as an effort to achieve educational goals. Schools have a role as a place to develop character, positive discipline, intellect, skills and abilities in social life. As an educational institution that is responsible for carrying out learning to achieve national education goals, schools must have guidelines for organizing learning. These guidelines contain plans that will be implemented within the next year or even four years, regulations regarding content, objectives and learning materials as well as ways to achieve them. This set of guidelines is called a curriculum. The educational unit curriculum must at least contain the vision, mission, objectives and characteristics of the educational unit, organizing learning and planning learning. The school's vision and mission can be achieved by optimizing human resource management. Resource

management is carried out with several activities including preparation, structuring, directing and monitoring. The leader of the educational unit, in this case the school principal, has an important role, namely coaching employees, optimizing the role of employees and developing school facilities and infrastructure. Optimal human resource management can maximize the achievement of the education unit's vision and mission.

Keywords: *Management, Human Resources, Optimization, Community*

PENDAHULUAN

Pengembangan kemampuan dan pembentukan watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik menjadi marusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Kemendikbud, 2024). Tujuan pendidikan nasional selaras dengan tujuan kurikulum merdeka yaitu mencapai pembelajaran yang efektif dan bermakna dalam meningkatkan iman dan takwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia serta menumbuhkan cipta, rasa dan karsa Peserta Didik dalam rangka pembelajaran sepanjang ayat berlandaskan karakter pancasila. Dalam upaya mencapai tujuan kurikulum merdeka, maka diperlukan adanya struktur, arah dan fleksibilitas yang diwujudkan dalam bentuk Kurikulum Satuan Pendidikan (KSP). Kurikulum satuan pendidikan disusun berdasarkan prinsip fleksibilitas sesuai dengan potensi daerah, karakteristik satuan pendidikan dan kebutuhan peserta didik. Penyusunan kurikulum satuan pendidikan melibatkan seluruh warga sekolah, komite dan supervisi dari pengawas satuan pendidikan. Kurikulum satuan pendidikan diterapkan oleh kepala satuan pendidikan. Sebagai sebuah perangkat pendidikan, kurikulum satuan pendidikan minimal memuat visi, misi, tujuan dan karakteristik satuan pendidikan pengorganisasian pembelajaran serta perencanaan pembelajaran.

Visi dan misi merupakan salah satu elemen utama dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi di satuan pendidikan. Visi adalah cerminan tujuan pendidikan nasional pada satuan pendidikan yang berperan sebagai penentu arah dan tujuan pengelolaan satuan pendidikan. Visi berisikan rencana dan cita-cita besar yang ingin dicapai satuan pendidikan dalam jangka panjang. Visi merupakan gambaran ideal tentang kondisi sekolah di masa yang akan datang. Sementara misi adalah serangkaian langkah dan tata

cara pendukung guna mewujudkan visi yang telah dirumuskan. Visi bersifat umum, sedangkan misi bersifat khusus dengan gambaran yang lebih spesifik. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sekolah dapat memaksimalkan pencapaian visi dan misi yang telah dirancang (Haratua et al., 2023).

Optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sekolah dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sebagai kepala satuan pendidikan (Ilmiah et al., 2024). Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk menentukan arah kolaborasi seluruh elemen sekolah guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak inovasi yang akan dilakukan pada satuan pendidikan yang ia pimpin. Kepala sekolah juga berperan sebagai motivator yang bertanggung jawab untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah, baik manusia, sarana prasarana, maupun keuangan, agar mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Selain itu, kepala sekolah bertugas membimbing dan mengevaluasi kinerja guru serta memastikan kualitas pembelajaran berjalan baik. Pemimpin satuan pendidikan juga berperan dalam membangun semangat dan antusiasme seluruh warga sekolah. Dengan menjalankan peran-peran tersebut secara optimal, kepala sekolah dapat memastikan visi dan misi sekolah tercapai, meningkatkan kualitas pendidikan, serta menciptakan generasi penerus bangsa yang unggul.

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Pencapaian Visi dan Misi Sekolah

Manajemen pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya di satuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan (Irawanto, 2023). Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi salah satu elemen utama yang harus dikelola secara efektif. Guru, kepala sekolah, karyawan administrasi, dan tenaga kependidikan adalah sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada pelaksanaan program pendidikan (Deni Pandu Putra Kusuma & Ahmad Nasrulloh, 2022). Manajemen pendidikan memberikan kerangka visi, misi, dan tujuan yang kemudian diwujudkan melalui kerja sama sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia di sekolah mencakup proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan motivasi tenaga kerja. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung tujuan pendidikan.

Pemilihan guru dan karyawan dengan kompetensi yang sesuai mendukung implementasi kurikulum dan program sekolah. Pelatihan profesional bagi guru dan

karyawan mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan sekolah. Penilaian kinerja sumber daya manusia membantu sekolah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan untuk perbaikan lebih lanjut. Manajemen pendidikan dan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan fungsional yang saling terkait dalam berbagai aspek.

Manajemen pendidikan menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan dan program sekolah. Manajemen sumber daya manusia memastikan guru dan karyawan memiliki kemampuan yang relevan dengan strategi pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik mendukung operasional sekolah agar berjalan lancar. Evaluasi kinerja sumber daya manusia memberikan masukan penting bagi pengembangan strategi manajemen pendidikan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sekolah dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran, memperkuat administrasi, dan membangun budaya kerja yang produktif. Sinergi antara keduanya menjadi kunci keberhasilan dalam mempersiapkan generasi penerus bangsa.

SMP Negeri 183 Jakarta sebagai satuan pendidikan formal menyusun Visi dan Misi sekolah sebagai berikut:

- Visi:

Terwujudnya Insan yang Beriman, Bertaqwa dan Berakhlaq Mulia, Unggul Dalam Prestasi, Kreatif dan Berwawasan Lingkungan
- Misi:
 1. Melaksanakan pembinaan IMTAQ
 2. Melaksanakan pembinaan sikap dan karakter
 3. Meningkatkan disiplin dengan keteladanan
 4. Menumbuhkan semangat keunggulan dan percaya diri kepada seluruh warga sekolah
 5. Melaksanakan dan mengembangkan kegiatan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Visi dan Misi SMP Negeri 183 Jakarta disusun berdasarkan nilai dan norma Pancasila, karakteristik sekolah, kebutuhan peserta didik, partisipasi warga sekolah, rencana kegiatan dan pencapaian sekolah serta target masa depan yang ingin dicapai bersama.

METODE PENELITIAN

Secara umum penelitian ini untuk memperoleh gambaran mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya pencapaian visi dan misi di SMP Negeri 183 Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Bogdan dan Taylor (1975; 5) menyatakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observaction*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dan dokumentasi (Sugiono, 2017). Peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Menurut Marshall (dalam Sugiyono 2016;310) menyatakan bahwa, “*through observation, the researcher learn behavior and the meaning attached to those behavior*”. Melalui observasi, peneliti mengamati tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Dalam melakukan observasi, peneliti akan terlibat kegiatan yang mencakup manajemen sumber daya di SMP Negeri 183 Jakarta.

Menurut Sugiyono (2016:317), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan mengenai manajemen sumber daya di SMP Negeri 183 Jakarta.

Menurut Sugiyono (2016:329), teknik dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Melalui teknik ini, peneliti dapat mempelajari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan manajemen sumber daya di SMP Negeri 183 Jakarta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepala sekolah serta peta kegiatan dan pembiasaan yang diberlakukan di sekolah dalam upaya mencapai visi dan misi SMP Negeri 183 Jakarta telah diteliti pada indikator observasi di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Visi dan Misi di SMP Negeri 183 Jakarta

Indikator	No. Pertanyaan	Alternatif Jawaban				Jumlah Responden
		Rutin atau Selalu	Sering	Jarang	Tidak Pernah	
Peran Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin	1	40	0	0	0	40
	2	35	5	0	0	40
	3	38	2	0	0	40
Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajerial	4	40	0	0	0	40
	5	40	0	0	0	40
	6	40	0	0	0	40
	7	40	0	0	0	40
	8	40	0	0	0	40
Peran Kepala Sekolah Sebagai Administrator	9	40	0	0	0	40
Penyelenggaraan Pelatihan untuk guru dan karyawan	10	40	0	0	0	40
	11	40	0	0	0	40
	12	40	0	0	0	40
	13	40	0	0	0	40
	14	8	32	0	0	40
Penyelenggaraan pembiasaan bagi guru, karyawan dan peserta didik.	15	40	0	0	0	40
	16	40	0	0	0	40
	17	40	0	0	0	40
	18	40	0	0	0	40
	19	40	0	0	0	40
Evaluasi oleh kepala sekolah	20	40	0	0	0	40

Tabel di atas merupakan rekapitulasi jawaban 40 responden meliputi 29 guru dan 11 karyawan. Indikator peran kepala sekolah sebagai pemimpin dengan butir pertanyaan kepala sekolah memberikan teladan yang baik bagi warga sekolah menunjukkan persentase maksimal yaitu 100% menjawab selalu. Hal ini masuk dalam kategori sangat baik yang berarti kepala sekolah mampu menjadi panutan bagi setiap warga sekolah yang berada di bawah kepemimpinannya. Butir pertanyaan kepala sekolah memusyawarahkan permasalahan yang terjadi di sekolah kemudian menarik kesimpulan tentang tindakan yang harus diambil menunjukkan persentase 83% dengan kategori sangat baik. Angka ini menyatakan bahwa kepala sekolah selalu mengedepankan musyawarah untuk mufakat pada setiap keputusan yang diambil di sekolah. Kepala sekolah bekerja sama dengan warga sekolah dalam penentuan kebijakan yang berlaku menunjukkan persentase 95% dengan kategori sangat baik. Hal ini berarti kepala sekolah selalu mengutamakan kerja sama dan kolaborasi dengan warga sekolah dalam penentuan kebijakan yang berlaku. Ketiga pertanyaan dalam indikator peran kepala sekolah sebagai pemimpin merepresentasikan optimalisasi manajemen sumber daya manusia di sekolah untuk

mencapai visi dan misi dapat maksimal jika kepala sekolah menjalankan perannya kepemimpinannya dengan baik.

Fungsi manajerial menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan penting dalam menahkodai satuan pendidikan dalam pencapaian target yang efektif dan efisien. Sebagai manajer, kepala sekolah berfungsi dalam merancang visi, misi dan tujuan satuan pendidikan. Mengelola sekolah serta mendayagunakan Sumber Daya Manusia (SDM) atau sarana prasarana yang ada, melaksanakan program yang telah dirancang bersama, mengontrol dan mengevaluasi pelaksanaan program sekolah. Kepala SMP Negeri 183 Jakarta mendapatkan hasil 100% dengan kategori sangat baik dari 40 responden. Hal ini menunjukkan bahwa kepala SMP Negeri 183 Jakarta sudah mengemban amanah dan peran kepala sekolah sebagai manajer di SMP Negeri 183 Jakarta.

Kepala SMP Negeri 183 Jakarta juga mendapatkan hasil 100% dengan kategori sangat baik pada indikator peran kepala sekolah sebagai administrator. Respon balik positif dari kepemimpinan di sekolah yang menunjukkan kepala sekolah telah mampu mengatur tata kelola administrasi dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan rencana kegiatan anggaran sekolah yang berfokus pada optimalisasi manajemen sumber daya manusia. Contoh kegiatan yang dianggarkan yaitu adanya pelatihan untuk guru dan karyawan sejumlah 4 kegiatan dengan judul yang berbeda. Topik pelatihan disesuaikan dengan hasil rapor pendidikan. Pelatihan dianggarkan rutin setiap tahun dengan jumlah yang sama guna optimalisasi manajemen sumber daya manusia dalam konteks ini guru dan karyawan di sekolah. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada siswa juga dibuktikan dengan dianggarkannya beragam ekstrakurikuler seperti Palang Merah Remaja (PMR), pasukan pengibar bendera (Paskibra), Pramuka, kelompok ilmiah remaja (KIR), seni tari, bulutangkis, futsal, basket, *English Club*, *taekwondo*, pencak silat, kerohanian Islam dan kerohanian Kristen. Peran kepala sekolah sebagai administrator juga dibuktikan dengan pemanfaatan anggaran untuk pembangunan sarana dan prasarana sekolah yang menunjang kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Indikator penyelenggaraan pelatihan untuk guru dan karyawan mendapatkan persentase 84% dengan kategori sangat baik. Hal ini sejalan dengan kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin manajer dan administrator yang mengatur rencana kegiatan dan anggaran sekolah salah satunya diperuntukkan kegiatan pelatihan guna meningkatkan manajemen sumber daya guru dan karyawan SMP Negeri 183 Jakarta. Contoh pelatihan yang telah dilakukan di SMP Negeri 183 Jakarta adalah

topik pembelajaran berdiferensiasi, pembelajaran menggunakan pendekatan *STEAM*, peningkatan kinerja guru melalui pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi serta *artificial intelligence* dan pengembangan kemampuan sosial emosional guru abad 21.

Indikator penyelenggaraan pembiasaan bagi guru karyawan dan peserta didik Kepala SMP Negeri 183 Jakarta mendapatkan persentase 100% dengan kategori sangat baik. Pembiasaan yang dilaksanakan di SMP Negeri 183 terjadwal dan rutin dilakukan. Dimulai dari upacara bendera yang dilaksanakan pada senin minggu pertama sampai minggu ketiga dan pembinaan wali kelas yang dilaksanakan Senin Minggu keempat. Selanjutnya pembiasaan sarapan sehat bersama, tadarus Al Quran serta pembacaan Alkitab, senam bugar bersama, jalan sehat, unjuk bakat dan keterampilan peserta didik, literasi numerasi melalui perpustakaan digital maupun tampilan dan Pramuka. Pembiasaan ini direncanakan dan dibuat tindak lanjut secara rutin agar menjadi budaya positif yang dapat mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 183 Jakarta.

KESIMPULAN

Peran kepala sekolah dalam manajemen sumber daya di SMP Negeri 183 Jakarta sangat terlihat dari berbagai indikator yang diteliti sehingga dapat memaksimalkan upaya dalam mencapai visi dan misi sekolah. Secara keseluruhan, Kepala SMP Negeri 183 Jakarta telah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin, fungsi manajerial, dan administrator. Selain peran kepala sekolah, program-program manajemen sumber daya yang telah dilaksanakan seperti penyelenggaraan pelatihan untuk guru dan karyawan, penyelenggaraan pembiasaan bagi guru, karyawan dan peserta didik, dan evaluasi oleh kepala sekolah juga berperan dalam upaya mencapai visi dan misi sekolah.

Dengan adanya program-program yang terencana dan pelaksanaan kegiatan yang rutin, diharapkan dapat terus mendukung pencapaian visi dan misi sekolah serta meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Negeri 183 Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan dan Taylor. 1975. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja.
- Deni Pandu Putra Kusuma, & Ahmad Nasrulloh. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah. *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 142–157. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>

- Haratua, C. S., Piqih, M., Paringga, A. S., Firdaus, A., & Dede Yopi, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 Dan SMP Negeri 76 Jakarta. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(7), 1409–1419. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.300>
- Ilmiah, J., Sumber Daya Manusia, M., Amin Effendy, A., Sunarsi, D., & Nurhadi, A. (2024). Development of Creative Economy Based on Small and Medium Micro Enterprises: A Systematic Literature Review. *Review JENIUS*, 7(2), 221–230.
- Irawanto, R. (2023). Pengelolaan Kebun Raya Dalam Konservasi Tumbuhan Indonesia. *Prosiding SEMSINA*, 4(01), 322–329. <https://doi.org/10.36040/semsina.v4i01.8116>
- Kemendikbud. (2024). Kurikulum Pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, Dan Jenjang Pendidikan Menengah. *Permendikbud Ristek Nomor 12 Tahun 2024*, 1–26.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung:CV. Alfabeta.