

STUDI KOMPARATIF PENERAPAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DENGAN SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) SWASTA YOGYAKARTA

¹Qiyadah Robbaniyah, ²Permana Octofrezi, ³Roidah Lina

¹Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta,

²STAI Masjid Syuhada Yogyakarta,

³Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Madani Yogyakarta

[¹qrobbaniyah@gmail.com](mailto:qrobbaniyah@gmail.com), [²octofrezi@gmail.com](mailto:octofrezi@gmail.com), [³lienaroidah@gmail.com](mailto:lienaroidah@gmail.com)

Tanggal Submitt: 14-06-2024, Tanggal diterima: 18-06-2024, Tanggal Terbit: 20-06-2024

Abstrak: Manajemen Sumber daya manusia di sekolah merupakan hal yang sangat penting, maka pada penelitian ini membandingkan pengelolaan SDM di sekolah swasta dengan sekolah negeri dengan mengambil studi kasus di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari Yogyakarta, metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan menggunakan pengambilan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah pendekatan komparatif. Hasil penelitian yang didapatkan Secara keseluruhan, baik SMP IT Abu Bakar Yogyakarta maupun SMPN 2 Wonosari telah berhasil menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan efektif. SMP IT Abu Bakar Yogyakarta memperlihatkan keunggulan dalam proses rekrutmen yang terstruktur, melibatkan masa magang sebelum menjadi staf tetap, dan menggelar kegiatan pembinaan serta pertemuan rutin. Di sisi lain, SMPN 2 Wonosari, meskipun menghadapi keterbatasan dalam wewenang perekrutan, tetap menjalankan penyeleksian dengan izin yang diperlukan. Keduanya menekankan pentingnya evaluasi kinerja guru dengan metode yang sedikit berbeda, sambil menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas staf pengajar melalui program pelatihan dan insentif. Meskipun demikian, perbedaan terlihat dalam pendekatan dukungan psikologis terhadap murid, dengan SMP IT Abu Bakar Yogyakarta mengimplementasikan program tersebut, sementara SMPN 2 Wonosari lebih mengandalkan bantuan dari pihak BK dan orangtua. Kesimpulannya, kedua lembaga pendidikan menunjukkan upaya serius dalam manajemen sumber daya manusia, namun perbedaan strategi dan fokus kebijakan menandai diversitas dalam pendekatan mereka.

Kata Kunci: pengelolaan sumber daya manusia, perbandingan manajemen sumber daya manusia di sekolah, studi komparasi manajemen sumber daya manusia

Abstract: Management of human resources in schools is very important, so in this research we compare HR management in private schools with state schools by taking case studies at Abu Bakar Integrated Islamic Middle School Yogyakarta and SMPN 2 Wonosari Yogyakarta, the research method used is a qualitative method with using interview data collection, observation and documentation. The data analysis used is a comparative approach. Overall research results obtained, both SMP IT Abu Bakar Yogyakarta and SMPN 2 Wonosari have succeeded in implementing human resource management effectively. SMP IT Abu Bakar Yogyakarta shows excellence in a structured recruitment process, involving an internship period before becoming permanent staff, and holding coaching activities and regular meetings. On the other hand, SMPN 2 Wonosari, despite facing limitations in recruitment authority, continues to carry out selection with the necessary permits. Both emphasize the importance of evaluating teacher performance using slightly different methods, while demonstrating a commitment to improving the quality of teaching staff through

training and incentive programs. However, differences can be seen in the approach to psychological support for students, with SMP IT Abu Bakar Yogyakarta implementing the program, while SMPN 2 Wonosari relies more on assistance from the guidance counselor and parents. In conclusion, both educational institutions demonstrate serious efforts in human resource management, but differences in strategy and policy focus mark diversity in their approaches.

Keywords: *human resource management, comparison of human resource management in schools, comparative study of human resource management*

PENDAHULUAN

Sumber daya yang ada di sekolah harus dikelola dengan benar untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹ Tolak ukur kualitas suatu bangsa ini, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara². Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya.³

Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawas usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan⁴. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, SDM selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia⁵. Perkembangan dunia pendidikan saat ini bukan diukur dari sarana prasarana yang lengkap saja atau menunjang proses pembelajaran. Namun perkembangan pendidikan dapat dilihat dari sumber daya manusia yang ada di organisasi pendidikan tersebut.⁶

¹ Rokhmaniyah Rokhmaniyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas di Sekolah Dasar," *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 1, no. 1 (2017): 73–83, <https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>.

² Ita Nurmalasari and Dewi Zainul Karimah, "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik," *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33–44, <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.

³ Sabar Rismawati, Theresia Pradiani Pradiani, and Fathorrahman, "Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam," *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 154–71, <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>.

⁴ Tuti Andriani, "Manajemen SDM Dalam Pendidikan," *Educationmatter Smost Publishing* 1 (2022): 97–102, <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=571>.

⁵ Dewi Sri Indriati Kusuma, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017," *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan* 6, no. 2 (2021): 53–63, <https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/1686>.

⁶ Amini, Desliana Pane, and Akrim, "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 11148–59, [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis%20Manajemen%20Berbasis%20Sekolah%20dan%20Kepemimpinan%20Kepala%20Sekolah%20dalam%20Peningkatan%20Kinerja%20Guru%20di%20SMP%20Swasta%20Pemda%20Rantau%20Prapat).

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam satu organisasi.⁷ Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka dalam organisasi atau dalam lembaga sekolah perlu akan adanya manajemen sumber daya manusia untuk merekrut tenaga baru, seleksi pegawai, promosi dan mutasi pegawai, penilaian pegawai serta memaksimalkan pegawai atau tenaga pengajar yang sudah ada untuk lebih meningkatkan kualitas dalam bekerja sehingga menghasilkan lulusan-lulusan (*output*) yang diharapkan demi untuk kemajuan bangsa.⁸ Mujamil Qomar mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup tujuh komponen, yaitu: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan⁹ dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi¹⁰, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.¹¹

Ada empat aktivitas utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu; a. Staffing yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penempatan. b. Training and Development yang meliputi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan pengembangan karier.¹² c. Motivation yang termasuk didalamnya ialah penilaian kinerja, kompensasi, insentif dan bonus karyawan. d. Maintenance yaitu untuk mempertahankan komitmen karyawan yang meliputi jaminan keamanan dan kesehatan, komunikasi dan hubungan pegawai.¹³ Rekrutmen merupakan proses penarikan tenaga kerja yang akan menempati posisi dalam sebuah pekerjaan. Secara teoritis, rekrutmen dibagi menjadi dua, yakni sumber dari dalam (*internal*) dan sumber dari luar (*eksternal*).¹⁴ Menurut Gary Dessler Melatih dan Mengembangkan karyawan, memberikan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan anda memiliki pengetahuan dan keterampilan yang

⁷ C Chotimah and K Nisa, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet," *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2019, 125–28.

⁸ Siti Rogayah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Smk Negeri 11 Medan" (2018).

⁹ Mesiono Mesiono and M. Nasir, "Pengembangan Sumber Daya Sekolah Dalam Upaya Menjamin Layanan Belajar Yang Berkualitas Pada SMP Swasta Nurul Arafah Baktiya," *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies* 1, no. 2 (2023): 115–23, <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v1i2.82>.

¹⁰ M. Adenuddin Alwy, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, no. 10 (2022): 2265–76, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.

¹¹ Yudi Ardian Rahman, "Managemen Sumber Daya Manusia," *Managemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (2020): 1–23.

¹² Suci Hartati and Nurul Hidayati Murtafiah, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam," *An Naba* 5, no. 2 (2022): 86–102, <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.

¹³ Abu RM Hasan Agus, Siti Zakiatul Amalia, and Universitas Nurul Jadid Probolinggo, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid," *Jurnal Kependidikan Islam Volume* 9, no. 1 (2019): 50–57, <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohe-ISSN:2580-2453https://doi.org/10.24042/alidarah.v9i1.4135>.

¹⁴ Muhamad Mustaqim, "PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus)," *Jurnal Penelitian* 10, no. 2 (2016): 399–422, <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>.

dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka, konsep dan teknik untuk mengembangkan karyawan, manajer dan organisasi yang lebih mampu.¹⁵

Sekolah swasta adalah sekolah yang didirikan oleh perorangan atau yayasan. Pengelolaan sekolah tersebut sepenuhnya ada pada perorangan atau yayasan, tanpa campur tangan pemerintah. Sedangkan sekolah negeri adalah sekolah yang didirikan oleh pemerintah. Pengelolaan dilaksanakan sepenuhnya oleh pemerintah. Setiap kebijaksanaan ditetapkan oleh pemerintah.¹⁶ Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur dari aparatur Negara. Selain Pegawai Negeri Sipil, dikenal juga Pegawai pemerintah dengan perjanjian Kerja (PPPK), TNI dan POLRI, pegawai BUMN dan lainnya. Secara keseluruhan, disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.¹⁷

Penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan diantaranya jurnal Chandra S. Haratua et al dengan judul *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 dan Sekolah Menengah Pertama Negeri 76 Jakarta*¹⁸, tesis Sri Lestari dengan judul *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta*¹⁹, jurnal slamet Riadi et al dengan judul *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram*²⁰, jurnal Deni Pandu Putra Kusuma et al dengan judul *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah*²¹. Maka dapat di lihat perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah fokus objek penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya yang disebutkan diatas hanya fokus dalam lingkup 1 (satu) sekolah saja baik satu sekolah negeri saja atau sekolah swasta. Jika ada yang meneliti dua sekolah, statusnya sama-sama sekolah negeri. Sedangkan pada penelitian ini yang diteliti lebih dari satu jenis sekolah, yaitu dua sekolah ; yang satu sekolah negeri dan satunya lagi adalah sekolah swasta. Pada penelitian ini Peneliti melihat bahwa terdapat perbedaan pengelolaan pada sekolah swasta dan sekolah negeri, maka dalam penelitian ini akan mengulas dan membandingkan proses manajemen sumber daya manusia pada sekolah swasta dan sekolah negeri khususnya di Yogyakarta yaitu di SMP Islam Terpadu Abu Bakar

¹⁵ Jurnal Penelitian Humano et al., "Manajemen Sumberdaya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate," *Humano* 8, no. 2 (2017): 123–36.

¹⁶ admin, "Perbedaan Sekolah Swasta Dan Negeri," SMA NEGERI 2 TANJUNGPANDAN - BELITUNG, 2022, <https://www.sman2-tp.sch.id/read/giatinfo/1008/perbedaan-sekolah-swasta-dan-negeri>.

¹⁷ 2020 Suparyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suparyanto Dan Rosad* (2015, vol. 5, 2020).

¹⁸ Chandra S. Haratua et al., "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 Dan SMP Negeri 76 Jakarta," *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no. 7 (2023): 1409–19, <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.300>.

¹⁹ Sri Lestari, "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta" (2015).

²⁰ Selamet Riadi, Sukardi Sukardi, and Mansur Hakim, "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram," (*JPAP*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 11–14.

²¹ Riadi, Sukardi, and Hakim.

Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari Yogyakarta. Sekolah Negeri yang diteliti pada penelitian ini adalah SMPN 2 Wonosari Yogyakarta yang mempunyai Visi Terwujudnya Insan Berkarakter, Berilmu, Cakap, dan Berperadaban serta sekolah swasta yang diteliti pada penelitian ini adalah SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta yang mempunyai Visi Melahirkan Generasi Muslim yang Berpribadi Qur'ani, Berwawasan Lingkungan, Unggul dalam Bahasa, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari Yogyakarta. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi konteks, proses secara lebih rinci. Desain penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk memeriksa secara mendalam suatu fenomena dalam konteks nyata, dalam hal ini, praktik manajemen sumber daya manusia di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari.²²

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan pada pengurus sekolah di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari Yogyakarta untuk mendapatkan data tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Observasi dilakukan secara langsung di sekolah guna mendapatkan gambaran terkait pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari Yogyakarta. Dokumentasi didapatkan baik secara langsung di lapangan maupun di media masa dari web, media masa dan lainnya. Analisis dokumen, Menganalisis dokumen-dokumen terkait manajemen sumber daya manusia, seperti kebijakan, aturan, dan dokumen evaluasi kinerja. Analisis data dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis tematik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan temuan utama terkait manajemen sumber daya manusia di kedua sekolah. Analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan studi komparatif untuk membandingkan temuan antara SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari. Fokus pada perbedaan dan kesamaan dalam struktur organisasi, proses rekrutmen, pengembangan SDM, evaluasi kinerja, serta kebijakan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta

Informasi yang kami dapatkan mengenai manajemen sumber daya manusia di SMP IT Abu Bakar adalah berasal dari Wakil Kepala Sekolah bagian Kepegawaian di

²² Qiyadah Robbaniyah, Roidah Lina, and Amelia Falensyana, "Studi Kasus Santriwati Halaqoh Khotm Islamic Center Bin Baz Dalam Memilih Jurusan Kuliah," *At Tuots: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 11–22.

SMP IT Abu Bakar Yogyakarta.²³ SMP IT Abu Bakar berada di bawah naungan Yayasan Mulia, yang mana yayasan ini membawahi banyak lembaga lainnya, diantaranya yaitu ada 7 TK, 3 SD, 1 SMP, 2 SMA bahkan perguruan tinggi.

Berdasarkan data yang kami dapat dari beliau, SMP IT Abu Bakar Yogyakarta memiliki total keseluruhan Sumber Daya Manusia sekitar 108 orang dengan 67 orang diantaranya adalah guru, 24 orang adalah karyawan dan 17 orang lainnya adalah musyrif/musyrifah. Struktur staf di sekolah SMP IT Abu Bakar Yogyakarta mengikuti stuktur kedinasan, yaitu tersusun dari kepala sekolah, wakil kepala, guru mata pelajaran dan guru BK.

Bagian yang berwewenang merekrut seluruh jajaran staf SMP IT Abu Bakar Yogyakarta adalah kepala sekolah dan wakilnya dengan persetujuan yayasan. Adapun untuk yang mengeksekusi adalah yayasan atas dasar laporan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Sedangkan yang memilih kepala sekolah yakni dengan memberikan SK adalah pemerintah/dinas yang kemudian diangkat oleh yayasan. Dalam proses pemberhentian staf, kuasa penuh ada ditangan yayasan dengan berdasarkan laporan yang diajukan kepala sekolah dan juga wakilnya.

Proses perekrutan staf melihat kepada kebutuhan yang diperlukan oleh sekolah berdasarkan kepada kriteria yang telah ditetapkan, seperti kriteria dan juga standar perekrutan guru tahfidz di SMP IT Abu Bakar Yogyakarta salah satunya harus memiliki hafalan 30 juz, namun dalam perekrutan guru pengajar cukup memiliki 1 juz hafalan dan juga minimal memiliki gelar S1. Dalam proses perekrutan guru akan diseleksi dari internal terlebih dahulu seperti kenalan atau teman guru, kemudian disebar luaskan melalui media sosial. Untuk masuk atau melamar kerja dilembaga ini akan melewati seleksi dari skil hingga tujuan melamar, hal ini berfungsi agar lembaga mendapatkan staff atau SDM yang sesuai dengan lembaga butuhkan.

Dalam perekrutannya, SMP IT Abu Bakar menggunakan sistem staf tetap, yaitu staf baru akan melewati masa magang terlebih dahulu selama 3 bulan. Kemudian staf akan menjadi staf tidak tetap daam jangka waktu 1-2 tahun. Apabila kinerjanya baik, maka akan dipromosikan menjadi staf tetap. Ketika telah menjadi staf tetap, maka wajib untuk mengikuti aturan yang ditetapkan yayasan dan akan mendapatkan keuntungan tunjangan.

Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah berwenang untuk melakukan proses penempatan Sumber Daya Manusia. SMP IT Abu Bakar Yogyakarta memiliki beberapa strategi dalam mengembangkan kualitas guru dan staff yang berada dibawah naungan mereka, yaitu dengan menyesuaikan posisi staff diantaranya mengadakan pelatihan-pelatihan guru, karyawan, dan satpam serta mengadakan pembinaan wajib bagi seluruh staff. Di lembaga, terdapat pertemuan rutin yang diadakan 1 bulan sekali serta koordinasi terus-menerus yang bisa dilakukan setiap saat.

²³ Informan adalah Ibu Maria Noor Cahaya Budhi, M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah bagian kepegawaian SMP IT Abu Bakar Yogyakarta, pada hari rabu, tanggal 22 November 2023

Latar belakang staf dilembaga ini bermacam-macam seperti TU yang berkisar antara tamat SMA – S1 sederajat dan guru yang dengan minimal pendidikan S1 bahkan terdapat guru dengan riwayat pendidikan S2 yang berasal dari lulusan UGM, UMY, UIM, UAD dan sebagainya. Untuk guru tidak diharuskan lulusan pendidikan, akan tetapi harus mengikuti PPG untuk mendapatkan sertifikat pendidikan. Adanya kegiatan yang sifatnya mengeratkan seperti refreasing bersama, arisan bersama, sampai buka bersama yang merupakan program tetap lembaga merupakan upaya yang dilakukan lembaga untuk memelihara hubungan antar staf. Untuk menghadapi konflik dalam lingkup ruang kerja biasanya lembaga akan mengadakan *taujih*, adapun untuk konflik pribadi lembaga tidak akan ikut campur kecuali dengan pendekatan secara individual.

Masa jabatan kepala sekolah adalah 4 tahun adapun jabatan wakil kepala adalah 1 tahun sama dengan jabatan wali kelas, dan memiliki kemungkinan untuk dilanjutkan. Penurunan jabatan akan terjadi ketika melakukan pelanggaran-pelanggaran, dimulai dari SP 1, 2 dan 3. Mengikuti aturan kedinasan, supervisi atau penilaian kinerja guru akan dilaksanakan 2 kali dalam setahun oleh unit (kepala sekolah dan wakil) dengan format yang telah ditetapkan. Untuk masa cuti dalam lembaga yakni sesuai kalender dan liburan sekolah. Adapun cuti khusus seperti cuti melahirkan adalah 3 bulan, 1 minggu untuk cuti menikah, dan menyesuaikan untuk cuti haji/umroh.

Beliau juga menyampaikan mengenai keharusan suatu Lembaga memiliki visi dan misi, yang kemudian aturan akan mengacu pada visi. Oleh karena itu, lembaga SMP IT memiliki aturan dan yayasan pun memiliki aturan, yang kemudian aturan ini akan disosialisasikan setiap tahun. Dengan aturan yang mengacu pada visi maka akan memudahkan evaluasi tentang visi mana yang belum tercapai.

Aturan-aturan keprofesionalan harus diikuti untuk berjalannya aturan-aturan lain yang dibuat oleh lembaga. Selain kepala sekolah, seluruh guru wajib untuk mengajar. Adapun untuk tunjangan bagi staf disesuaikan dengan UMR Yogyakarta. Sedangkan tunjangan hari raya sesuai dengan tunjangan pokok. Sebagai penutup, beliau menyampaikan bahwa suatu lembaga tidaklah hanya tentang SDM yang bagus, akan tetapi lebih daripada itu adalah tentang bagaimana mengelolanya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Wonosari

SMPN 2 Wonosari tidak memiliki wewenang dalam perekrutan guru. Karena wewenang tersebut hanya ada pada komite BPKBD dan BKBPD. Dan untuk penyeleksian guru akan dilakukan oleh sekolah jika diperlukan dan mendapatkan izin, kemudian untuk kebijakan tertulis bisa “iya” bisa “tidak” sesuai dengan kebutuhan sekolah. Staf pengajar mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan disesuaikan dengan keperluan sekolah, jika diperlukan maka akan dilakukan dan jika tidak maka tidak akan dilakukan, alasannya karena menurut mereka para guru di SMPN2 Wonosari sudah cukup lama bergerak didunia pendidikan sehingga mereka sudah memiliki banyak pengalaman. Begitu juga dengan Program kepemimpinan untuk staf non akademis disesuaikan dengan

kebutuhan dan kondisi sekolah. Pemberian insentif ada hanya kepada guru honorer pada setiap pergantian semester, dan selain guru honorer mendapat penghargaan dari pemerintah setempat jika sudah mencapai kinerja luar biasa.²⁴

Program dukungan psikologis belum diadakan disekolah ini, karena setiap murid yang bermasalah akan diserahkan kepada pihak BK dan apabila sekolah merasa sudah tidak mampu untuk mengatasi murid tersebut maka pihak sekolah akan langsung menyerahkan murid tersebut kepada orangtuanya. Evaluasi kinerja guru rutin dilakukan sekali setiap minggunya, untuk mengukur dan menilai apakah kinerja guru terkait dengan perencanaan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan sekolah.

SMPN2 Wonosari tidak memiliki kebijakan rotasi, sedangkan promosi internal ada apabila guru tersebut sudah memiliki pencapaian kinerja akademis, dan selalu ikut serta dalam setiap kegiatan sekolah juga memiliki perilaku disiplin dalam perannya menjadi seorang guru. Upaya khusus dalam meningkatkan keberagaman diantara staf pengajar itu ada dengan melakukan pengajian rutin setiap bulannya dan memanggil pendakwah setempat untuk memberikan nasihat dan motivasi.

SMPN2 Wonosari tidak ada tantangan dalam merekrut staf pengajar baru karena para staf sudah mengikuti seleksi dan juga sudah memiliki banyak pengalaman dalam dunia pendidikan. Saluran komunikasi khusus untuk staf menyampaikan masukan terkait kebijakan sumber daya manusia ada. Contohnya melalui grup di media *whatsapp* dengan perbedaan jabatan, misalnya grup pertama diisi oleh petinggi sekolah, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan sekretarisnya. Kemudian di grup kedua dibuat untuk staf secara umum. Dengan itu, penyampaian saran dan masukan tersebut didiskusikan di grup umum dan jika pendapat tersebut telah disepakati bersama maka admin akan menyampaikan hasil kesepakatan tersebut kepada sekretaris untuk mendapatkan persetujuan.

3. Studi Komparatif

Studi komparatif ini bertujuan untuk membandingkan praktik manajemen sumber daya manusia di SMP Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta (SMP IT Abu Bakar) dan SMPN 2 Wonosari. Kedua sekolah ini memiliki perbedaan dalam struktur organisasi, proses rekrutmen, pengembangan SDM, evaluasi kinerja, serta kebijakan-kebijakan terkait sumber daya manusia. Adapun hasil perbandingan kedua sekolah tersebut disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 1

Studi Komparasi Manajemen SDM Sekolah Swasta dan Sekolah Negeri Yogyakarta

Aspek Perbandingan	SMP Swasta SMP IT Abu Bakar:	SMP Negeri SMPN 2 Wonosari
Struktur Organisasi	- Di bawah naungan Yayasan Mulia dengan struktur staf yang mengikuti struktur	- Proses rekrutmen dilakukan oleh komite BPKBPD dan BKBPD.

²⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Suhartati, M.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah bagian SDM SMP Negeri 2 Wonosari, pada hari Senin, 4 desember 2023

	kedinasan. - Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah berwenang merekrut staf dengan persetujuan yayasan. - Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah berwenang melakukan penempatan SDM.	Sekolah memiliki kewenangan untuk menyeleksi guru jika diperlukan.
Proses Rekrutmen	- Menggunakan sistem staf tetap dengan masa magang selama 3 bulan. - Proses perekrutan melibatkan seleksi dari internal, media sosial, hingga tahap wawancara.	Guru yang sudah cukup lama bergerak di dunia pendidikan, perekrutan lebih berbasis pada pengalaman. Tidak memiliki kebijakan rotasi dan promosi internal.
Pengembangan SDM	- Strategi pengembangan melalui pelatihan, pembinaan, pertemuan rutin, dan koordinasi. - Ada aturan keprofesionalan yang harus diikuti oleh seluruh guru.	Pelatihan dan program kepemimpinan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sekolah. Pengajian rutin dan pemanggilan pendakwah untuk meningkatkan keberagaman.
Evaluasi Kinerja	Evaluasi kinerja guru dilakukan dua kali setahun oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah.	Evaluasi kinerja guru dilakukan setiap minggu untuk memastikan kinerja sesuai dengan perencanaan.
Kebijakan Lainnya	- Masa jabatan kepala sekolah 4 tahun, wakil kepala 1 tahun, dengan kemungkinan dilanjutkan. - Tunjangan disesuaikan dengan UMR Yogyakarta.	Kebijakan rotasi tidak ada, promosi internal terkait dengan pencapaian kinerja akademis. Insentif diberikan kepada guru honorer, penghargaan dari pemerintah setempat untuk kinerja luar biasa.

Kedua sekolah yang dijabarkan diatas memiliki perbedaan signifikan dalam manajemen sumber daya manusia. SMP IT Abu Bakar memiliki struktur organisasi yang lebih terpusat dan sistematis, dengan aturan keprofesionalan yang ketat. Di sisi lain, SMPN 2 Wonosari memiliki pendekatan yang lebih fleksibel, memberikan penekanan pada pengalaman dan keberagaman staf. Studi ini dapat menjadi acuan bagi sekolah-sekolah lain dalam mengembangkan dan meningkatkan praktik manajemen sumber daya manusia di lembaga mereka.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, kedua lembaga pendidikan, yaitu SMP IT Abu Bakar Yogyakarta dan SMPN 2 Wonosari, telah menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik. SMP IT Abu Bakar Yogyakarta menunjukkan keunggulan dalam proses rekrutmen yang terstruktur, melibatkan masa magang sebelum menjadi staf tetap, dan menggelar kegiatan pembinaan serta pertemuan rutin. Sementara itu, SMPN 2 Wonosari, meskipun memiliki keterbatasan dalam wewenang perekrutan, tetap menjalankan penyeleksian dengan izin yang diperlukan. Keduanya menekankan pentingnya evaluasi kinerja guru, walaupun dengan metode yang sedikit berbeda. Adanya program pelatihan dan insentif di kedua lembaga menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kualitas staf pengajar. Meskipun demikian, perbedaan terlihat dalam pendekatan dukungan psikologis terhadap murid, di mana SMP IT Abu Bakar Yogyakarta mengimplementasikan program tersebut, sedangkan SMPN 2 Wonosari lebih mengandalkan bantuan dari pihak BK dan orangtua. Kesimpulannya, kedua lembaga pendidikan menunjukkan upaya serius dalam manajemen sumber daya manusia, namun perbedaan strategi dan fokus kebijakan menandai diversitas dalam pendekatan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuddin Alwy, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia Generasi Berikutnya." *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan* 1, no. 10 (2022): 2265–76. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.334>.
- admin. "Perbedaan Sekolah Swasta Dan Negeri." SMA NEGERI 2 TANJUNGPANDAN - BELITUNG, 2022. <https://www.sman2-tp.sch.id/read/giatinfo/1008/perbedaan-sekolah-swasta-dan-negeri>.
- Amini, Desliana Pane, and Akrim. "Analisis Manajemen Berbasis Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, no. 3 (2021): 11148–59.

[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2462034&val=13365&title=Analisis%20Manajemen%20Berbasis%20Sekolah%20dan%20Kepemimpinan%20Kepala%20Sekolah%20dalam%20Peningkatan%20Kinerja%20Guru%20di%20SMP%20Swasta%20Pemda%20Rantau%20Prapat).

Anjas Pratiwi, and M. Solikul Hadi, 'The Urgence of Siti Bariyah's Thinking in Islamic Education 5.0', *Journal of Contemporary Islamic Education*, 2.2 (2022), 147–65
<<https://doi.org/10.25217/jcie.v2i2.2579>>

Chotimah, C, and K Nisa. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet." *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin*, 2019, 125–28.

Hadi, Moh. Solikul, 'Implementasi Model Pengembangan Multiple Intellegence Dalam Meningkatkan Kecerdasan Natural Peserta Didik Melalui Metode Project Based Learning Di Kelas X Manpk Yogyakarta Pada Mata Pelajaran Fikih', 2018, 152
<<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/33289/>>

Haratua, Chandra S., Muhammad Piqih, Aji Saka Paringga, Asep Firdaus, and Dede Dede Yopi. "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 Dan SMP Negeri 76 Jakarta." *Jurnal Multidisiplin Indonesia* 2, no. 7 (2023): 1409–19. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i7.300>.

Hartati, Suci, and Nurul Hidayati Murtafiah. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *An Naba* 5, no. 2 (2022): 86–102. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.161>.

Hasan Agus, Abu RM, Siti Zakiatul Amalia, and Universitas Nurul Jadid Probolinggo. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL: Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Nurul Jadid." *Jurnal Kependidikan Islam Volume* 9, no. 1 (2019): 50–57. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/idarohe-ISSN:2580-2453https://doi.org/10.24042/alidarrah.v9i1.4135>.

Humano, Jurnal Penelitian, Rustam Hasim, Nani I Rajaloe, and Mukhtar Yusuf. "Manajemen Sumberdaya Manusia Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate." *Humano* 8, no. 2 (2017): 123–36.

Kusuma, Dewi Sri Indriati. "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017." *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan* 6, no. 2 (2021): 53–63.
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/sabilarrasyad/article/view/1686>.

- Lestari, Sri. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU ABU BAKAR YOGYAKARTA," 2015.
- Mesiono, Mesiono, and M. Nasir. "Pengembangan Sumber Daya Sekolah Dalam Upaya Menjamin Layanan Belajar Yang Berkualitas Pada SMP Swasta Nurul Arafah Baktiya." *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies* 1, no. 2 (2023): 115–23. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v1i2.82>.
- Moh. Solikul Hadi, Muhammad Nuril Anam, M. Sayyidul Abrori, 'Reconstruction Of Martin Heidegger's Thinking Existentialism Model on Education InThe Industrial Era 4.0', *Journal of Research in Islamic Education*, 03.02 (2021), 47–58 <https://doi.org/10.25217/jrie.v3i2.2029>
- Mustaqim, Muhamad. "PRINSIP SYARIAH DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Atas Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Di Kudus)." *Jurnal Penelitian* 10, no. 2 (2016): 399–422. <https://doi.org/10.21043/jupe.v10i2.1817>.
- Nurmalasari, Ita, and Dewi Zainul Karimah. "Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik." *MANAGERE : Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 1 (2020): 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>.
- Rahman, Yudi Ardian. "Managemen Sumber Daya Manusia." *Managemen Sumber Daya Manusia* 4, no. 2 (2020): 1–23.
- Riadi, Selamat, Sukardi Sukardi, and Mansur Hakim. "Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram." *(JPAP) Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 11–14.
- Rismawati, Sabar, Theresia Pradiani Pradiani, and Fathorrahman. "Analisis Pengaruh Training, Pengembangan SDM Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di PT. Optimech Engineering Batam." *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 2, no. 1 (2023): 154–71. <https://doi.org/10.59086/jeb.v2i1.242>.
- Robbaniyah, Qiyadah, Roidah Lina, and Amelia Falensyana. "Studi Kasus Santriwati Halaqoh Khotm Islamic Center Bin Baz Dalam Memilih Jurusan Kuliah." *At Turots: Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (2022): 11–22.
- Rogayah, Siti. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Smk Negeri 11 Medan," 2018.

- Rokhmaniyah, Rokhmaniyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar." *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik* 1, no. 1 (2017): 73–83. <https://doi.org/10.20961/jdc.v1i1.14410>.
- Suparyanto, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suparyanto Dan Rosad (2015. Vol. 5, 2020.*
- Tuti Andriani. "Manajemen SDM Dalam Pendidikan." *Educationmatter Smost Publishing* 1 (2022): 97–102. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=571>.