

## **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar**

**Muh. Yahya<sup>1</sup>, Andi Naila Quin Azisah Alisyahbana<sup>2</sup>, Andika Isma<sup>3</sup>,  
Nurul Afiqah Annas<sup>4</sup>, Rizka Aisyah Nurjannah<sup>5</sup>**

<sup>1,2,4,5</sup>*Fakultas Ekonomi, Universitas Patempo*

<sup>3</sup>*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar*

### **Abstrak**

Kualitas mutu pendidikan di Indonesia terjadi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja di SMK 1 Wahyu Makassar serta hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil analisis data, maka diketahui bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu: kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu

**Kata Kunci:** *Implementasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan*

Copyright (c) 2023 Deivy Z Nasution

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [yahyayaspim@gmail.com](mailto:yahyayaspim@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan di definisikan sebagai sebuah sarana yang paling efektif dan efisien untuk mentransformasikan mulai dari ilmu pengetahuan, budaya dan banyak hal lainnya yang tentunya berpengaruh untuk para generasi. Pendidikan merupakan salah satu pranata yang terlibat langsung dengan masa depan umat manusia, pendidikan hadir sebagai jembatan untuk segala makhluk hidup dalam memperbaiki kondisi hidupnya seperti tingkat kesejahteraan. Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup manusia dalam segala aspek kehidupan. Menurut Yuristia (2018) Pendidikan lahir sebagai upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin, dari sifat, sikap dan segala hal yang melekat dalam dirinya. Fenomena yang biasa kita temukan bahwa salah satu contoh ketika anjuran atau arahan untuk anak duduk lebih baik, tidak berteriak-teriak agar tidak mengganggu orang lain, bersih badan, rapi pakaian, hormat pada orang yang lebih tua dan

menyayangi yang muda, saling peduli dan lain sebagainya merupakan salah satu contoh proses pendidikan

Kualitas mutu pendidikan di Indonesia terjadi pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dilihat dari segi proses maupun hasil. Penemuan ini bisa kita secara nyata pada output-output yang dihasilkan dari setiap jenjang pendidikan mulai dari siswa hingga mahasiswa hingga saat ini masih banyak yang sulit untuk bersaing dalam sebuah ajang bergengsi seperti kompetisi ilmiah, hingga yang paling parah adalah ketika mahasiswa masih kesulitan dengan mencari kesempatan kerja setelah lulus. Keanekaragaman yang timbul dari masalah tersebut tentu sangat berkaitan dengan tinggi dan rendahnya kemampuan teknis serta moral pada lulusan lembaga pendidikan. Masalah yang paling sering terjadi ini disebabkan oleh salah satu faktor peranan yaitu manajemen (Sallis, 2012). Hal tersebut dikarenakan penempatan tenaga tidak sesuai dengan bidang keahliannya dan penanganan masalah bukan oleh ahlinya (Mulyasa, 2011).

Tolak ukur kualitas suatu bangsa ini, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga. Pendidikan merupakan indikator terpenting kemajuan suatu negara (Asvio et al, 2019; Kristiawan dan Muhaimin, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas akan meningkatkan negara yang berkualitas (Rahmadoni, 2018).

Menurut Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 20, tugas dan kewajiban guru antara lain: (1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. (2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. (3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. (4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. (5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bersama.

Berdasarkan tugas dan kewajiban guru menurut Undang-undang yang sudah disebutkan diatas, bahwa kinerja guru sangat dibutuhkan dalam proses belajar mengajar, tanpa adanya profesionalisme guru aktifitas belajar mengajar tidak akan berjalan sesuai yang diharapkan. SMK 1 Wahyu Makassar memiliki 35 Tenaga Pendidik, 15 Guru Laki-laki dan 20 Guru Perempuan, dengan rata-rata tingkat pendidikan terakhir Sarjana dan ada sekitar 5 guru yang sudah bergelar Magister. Guru tersebut berstatus Guru honorer dan ada beberapa Guru yang sudah berstatus sertifikasi. Melihat jumlah guru yang ada di SMK 1 Wahyu Makassar dengan berbagai tingkat pendidikan yang bervariasi pastinya kinerja guru keseluruhannya tidak sama

dan memiliki potensi kinerja masing-masing. Berbicara mengenai implementasi atau pelaksanaan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah merupakan persoalan yang sangat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen sumber daya manusia. Dalam konteks penelitian dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik merupakan ujung tombak dari suatu lembaga pendidikan (Annisa dkk, 2020).

Berdasarkan penelitian oleh Muda dan Afrina (2018) Manajemen SDM harus terlibat aktif dalam perencanaan, pengelolaan serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan alokasi dan pengembangan SDM. Merubah sistem kerja yang responsive menjadi proaktif, dan struktur fungsional ke struktur yang lebih fleksibel dan melaksanakan kebijakan strategis. Sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan dukungan Manajemen SDM yang kuat dan komitmen kepala sekolah merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan kompetitif dan peningkatan mutu pendidikan (Lyskova, 2018). Peran manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi sangat strategis. Peran yang dilakukan terkait dengan kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian/ pemberian kompensasi dan pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi. Dalam mencapai sebuah proses MSDM yang bagus tentunya sangat berkaitan dengan bagaimana kondisi administrasi seperti rekrutemen, sistem apresiasi berupa penghargaan, promosi dan banyak hal lainnya. MSDM juga menjadi salah satu proses yang dapat mengusahakan untuk terwujudnya tujuan organisasi yang sesuai. Dalam dunia kerja komitmen pegawai terbukti dapat memperkirakan perilaku pegawai yang secara teratur khususnya terkait dengan presensi pegawai tersebut (Hasan, 2019).

SMK 1 Wahyu Makassar sebagai organisasi pendidikan bersifat dinamis dan kompetitif, maka dari itu sebuah lembaga pendidikan harus siap dihadapkan dengan segala tantangan global dan juga persaingan sesama lembaga tidak hanya kepemilikan sarana dan prasarana tetapi juga SDM (Winarti, 2018). Sekolah Menengah Kejuruan ialah salah satu organisasi yang terlibat dalam sebuah perkembangan pada dunia di bidang pendidikan tentunya dibutuhkan pengelolaan SDM dengan tepat untuk mewujudkannya tujuan organisasi tersebut. Menurut Androniceanu, dkk (2018) salah satu cara untuk meningkatkan kualitas SDM pada dunia pendidikan adalah dengan mencapai tujuan organisasi yang kompeten. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara faktor-faktor lain. Berbagai permasalahan pun terjadi di institusi pendidikan ini, diantara permasalahan yang penulis temui antara lain : masih ada beberapa guru tidak sesuai antara kompetensi yang dimilikinya dengan mata pelajaran yang diajarkan, sumber daya manusia belum mencukupi, sarana prasarana pendidikan yang belum mencukupi, kurangnya kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan, belum jelasnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan belum jelasnya proses perencanaan, perekrutan, dan prosedur seleksi sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar. Permasalahan yang terjadi di SMK 1 Wahyu Makassar juga banyak terjadi di Institusi pendidikan lainnya, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ramby (2013) Mahasiswa Pasca Sarjana IAIN Sumatera Utara, dalam tesisnya yang berjudul Pelaksanaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Negeri 1 Padang Sidempuan, disampaikan bahwa pada

Madrasah ini terdapat permasalahan pada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Adapun hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yang mengatakan bahwa Guru tidak dituntut harus pintar mengajar dan mengelola kelas, tetapi guru harus bisa menciptakan suasana kelas yang nyaman. Guru tidak hanya mampu mengajar sesuai dengan keilmuan yang dimilikinya, melainkan mampu menguasai berbagai bidang, bahkan guru dituntut untuk mampu membuat humor dikelas. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mengkaji kompetensi pada guru - guru di SMK 1 Wahyu Makassar berdasarkan implementasi sumber daya manusia.

### **Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia**

a. Rekrutmen

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan.

b. Pengembangan

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2018) pengembangan dapat diartikan secara makro dan mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimal.

c. Kompensasi

Sesungguhnya, kompensasi merupakan terminologi yang merujuk pada konsep yang lebih luas. Menurut Anwar (2020) konsep kompensasi berhubungan dengan segala imbalan yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai, karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga yang bersangkutan

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji riset ini yaitu deskriptif kualitatif. Riset ini juga digunakan oleh peneliti dengan menerapkan teknik *Sampling Insidental*. Teknik pengumpulan data sangat dibutuhkan dalam proses penelitian di lapangan. Untuk memperoleh data yang valid seorang peneliti harus menerapkan beberapa teknik pengumpulan data. Teknik analisis deskriptif kualitatif ini menggunakan tolak ukur dengan penerapan pengukuran dan penilaian. Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana data yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/ urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian berfokus kepada permasalahan implementasi

manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar. Prosedur pengumpulan dan perekaman data merupakan bagian terpenting dalam suatu penelitian. Karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik-teknik pengumpulan data tersebut adalah: 1) teknik pengamatan disebut observasi; 2) interview atau wawancara; 3) dokumentasi. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, peraturan, kebijakan, absensi, laporan, foto dan sebagainya (Darmadi, 2013). Terdapat tahapan analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu analisis domain, taksonomi, dan komponensial, analisis tema.

## HASIL PENELITIAN

### Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK 1 Wahyu Makassar

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara langsung (*deep interview*) yang dilakukan peneliti berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar, yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja. Adapun fakta-fakta yang ditemukan yaitu, sebagai berikut :

1. Proses perencanaan dalam SMK 1 Wahyu Makassar, yaitu sekolah tersebut melakukan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang terjadi, mulai dari evaluasi bulanan dan tahunan yang secara berkala terus dilakukan.
2. Menyusun perencanaan atas kriteria calon guru yang akan diterima pada rekrutmen setiap tahun.
3. Melakukan analisis sumber internal sebelum melakukan dan menentukan implementasi program penarikan tenaga.
4. Implementasi program perencanaan SDM terkait dengan kebijakan untuk merekrut tenaga honorer yang dilakukan oleh pihak manajemen sekolah.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan peneliti tentang perencanaan SDM yang dilakukan manajemen SMK 1 Wahyu Makassar seperti tersebut diatas secara garis besar sesuai dengan langkah-langkah dalam proses perencanaan menurut Efendi (2005) dalam bukunya, Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut: Pertama, melakukan analisis beberapa faktor penyebab perubahan kebutuhan sumber daya manusia, kedua, peramalan kebutuhan sumberdaya manusia, ketiga, menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang keempat, Analisis ketersediaan sumber daya manusia, dan kelima, penentuan dan implementasi program. Analisis faktor penyebab perubahan tenaga kerja yang dilakukan oleh manajemen SMK 1 Wahyu Makassar adalah mengetahui apakah jumlah tenaga telah mencukupi, kurang atau berlebihan, apakah terdapat tenaga yang akan pensiun, mutasi dan sebagainya. Sesuai apa yang disampaikan Efendi (2005), bahwa perubahan-perubahan tenaga kerja organisasi sebagai sesuatu yang alami dan yang akan terjadi, seperti kebutuhan tenaga kerja baru sebagai akibat adanya pegawai yang pensiun, mengundurkan diri, pemutusan hubungan kerja, mutasi, meninggal dunia dan lain-lain. SDM merupakan aset organisasi yang tidak tergantikan sehingga kualitas SDM yang seperti apa dan berapa jumlah yang dibutuhkan suatu organisasi harus merekrut dan mempekerjakannya. Keberhasilan pencarian tenaga kerja

merupakan awal kualitas kinerja bagi organisasi. Dasar analisis ini akan dibuat perencanaan sumber daya manusia dalam jangka pendek 1 tahun, jangka menengah 5 tahun dan jangka panjang di atas 5 tahun. Perubahan tersebut termasuk dalam perencanaan SDM terutama kebutuhan terhadap tenaga kerja proaktif.

Dalam proses sebuah rekrutmen sumber daya manusia, setelah perencanaan SDM maka dilakukan tahapan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah pencarian karyawan dalam hal ini seorang calon guru yang berada di pasar tenaga kerja (Wibowo, 2017). Berdasarkan data temuan-temuan penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen SDM di SMK 1 Wahyu Makassar adalah:

- 1) ada dua pola rekrutmen yang ada di SMK 1 Wahyu Makassar, yaitu pertama, rekrutmen tenaga tetap (ASN/PNS) yang dilaksanakan oleh pemerintah. Kedua, rekrutmen tenaga guru/ karyawan tidak tetap atau honorer yang dilakukan sepenuhnya oleh manajemen sekolah menentukan tentang jabatan atau pekerjaan dan persyaratan yang dibutuhkan
- 2) Dalam proses rekrutmen manajemen SMK 1 Wahyu Makassar berupaya untuk menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

Upaya rekrutmen mandiri yang dilakukan oleh manajemen sekolah terhadap kebutuhan tenaga guru dan pegawai ini menurut penulis memiliki beberapa keuntungan, meskipun pada sisi yang lain hal ini juga berarti semakin besarnya beban sekolah terutama berkaitan dengan tanggung jawab untuk memberikan kesejahteraan kepada guru dan pegawai tersebut. Sisi positif dari rekrutmen guru dan pegawai secara mandiri ini adalah yaitu manajemen sekolah dapat lebih cermat untuk menentukan para calon guru dan pegawai sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah dan dalam limit waktu yang sangat mendesak proses rekrutmen dapat dilakukan secara lebih cepat, sehingga kebutuhan guru dan pegawai yang mendesak dapat segera dipenuhi.

Saat ini kompetensi SDM yang perlu dikuasai adalah penggunaan teknologi informasi dan internet (Mardiyah, 2019). Temuan penelitian yang berkaitan dengan seleksi SDM di SMK 1 Wahyu Makassar berdasarkan paparan data adalah: 1) melakukan dua tahap seleksi, yaitu seleksi awal dan seleksi lanjutan; 2) menggunakan sistem gugur dalam proses seleksi; 3) mengutamakan guru yang berpengalaman dan juga mempertimbangkan hal lain seperti referensi dari guru senior atau pihak yang mengetahui tentang kondisi pelamar.

Guru dan pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik akan mendapatkan promosi jabatan artinya menaikkan jabatan seorang pegawai sekolah ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sebaliknya guru atau pegawai yang kompetensi serta kinerjanya kurang baik akan mendapatkan demosi, yaitu pemindahan pegawai sekolah dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang lebih rendah, gaji lebih rendah dan level sekolah yang lebih rendah (Tamsah dan Nurung, 2021). Dari analisis temuan diatas dapat disimpulkan bahwa orientasi guru dan pegawai baru yang dilaksanakan manajemen SMK 1 Wahyu Makassar belum dilaksanakan secara baik, sedangkan untuk penempatan guru dan pegawai dilakukan dengan dua cara, yaitu untuk guru dan pegawai baru langsung ditugaskan sesuai dengan formasinya masing-masing, sedang untuk pegawai yang sudah

bertugas langsung diberikan tugas baru tentunya dengan mempertimbangkan kompetensi dan kinerjanya

Pelatihan dan pengembangan guru dan pegawai ini dilakukan oleh SMK 1 Wahyu Makassar berdasarkan program-program yang telah disusun oleh manajemen sekolah sebagai bentuk komitmen dan keseriusannya dalam meningkatkan dan mengembangkan mutu pendidikan yang unggul, terampil dan berkepribadian mandiri. Selanjutnya berdasarkan paparan data dari hasil wawancara, observasi dan didukung dengan studi dokumentasi, ditemukan temuan penelitian sebagai berikut:

- 1) pelatihan di SMK 1 Wahyu Makassar telah melakukan pelatihan yang berupa arahan-arahan, bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan mingguan dan bulanan;
- 2) pendidikan dan pelatihan Guru dan Pegawai, SMK 1 Wahyu Makassar dilaksanakan melalui In House Training baik dilaksanakan sendiri maupun bekerjasama dengan sekolah lain, juga melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran, melalui beberapa pendidikan dan pelatihan yang berupa seminar, penataran maupun diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, selain itu juga program studi lanjut, melalui beasiswa dari pemerintah maupun biaya mandiri;
- 3) Kegiatan diselenggarakan oleh pihak pemerintah lebih sering diperuntukkan bagi guru dan pegawai dengan status negeri. Sedangkan guru dan pegawai swasta masih sangat minim

### **Hambatan dalam Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK 1 Wahyu Makassar**

Adapun faktor-faktor penting yang dapat menghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar dirangkum dalam tabel berikut :

**Tabel 1. Hambatan Implementasi SDM Guru SMK 1 Wahyu Makassar**

No.	Hambatan Implementasi SDM SMK 1 Wahyu Makassar	Fakta di lapangan
1.	Kesejahteraan Guru	Kompensasi dalam bentuk langsung yang diterima oleh sebagian pegawai, terutama mereka yang masih berstatus swasta atau honorer. Kondisi ini dikhawatirkan cenderung akan mendorong timbulnya beberapa perilaku yang tidak menguntungkan dalam upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga yang sehat/baik.
2.	Kualitas Komunikasi	Komunikasi mutu yakni masalah penyampaian pesan-pesan mutu yang dilakukan oleh manajemen SMK Negeri 1 Lais masih belum cukup efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa indikasi tentang masih adanya sebagian guru atau

		pegawai yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran rasa memiliki dengan memperlihatkan bagaimana pekerjaan mereka kurang sejalan dengan keseluruhan tujuan organisasi sekolah.
3.	Jenjang Karir	Masalah kejelasan karier belum menjadi agenda manajemen sekolah untuk merencanakan dan melaksanakan bantuan agar para personel terutama guru dan pegawai swasta atau honorer yang potensial dapat dipersiapkan untuk mengantisipasi tantangan masa depan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi dan sekaligus dapat membantu personel tersebut untuk memenuhi salah satu kebutuhan pokoknya. Sehingga apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem manajemen karir yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga trampil dan berkemampuan tinggi, tetapi juga akan kalah bersaing dengan organisasi lain. Dan apabila hal tersebut terus berlanjut organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya

## SIMPULAN

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, penilaian kinerja yang. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar yaitu kurang dan belum maksimal akan sektor kesejahteraan, kejelasan karir bagi guru dan karyawan yang potensial perlu menjadi perhatian dan penjaminan mutu yang masih perlu mendapat perhatian khususnya untuk guru dan pegawai yang masih berstatus swasta.

Sementara itu faktor pendukung implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK 1 Wahyu Makassar yaitu kepemimpinan yang profesional dan lingkungan kerja yang kondusif.

### Referensi :

- Androniceanu, A., Sabie, O. M., & Pegulescu, A. (2020). An integrated approach of the human resources motivation and the quality of health services. *Theoretical and Empirical Researches in Urban Management*, 15(1), 42-53.
- Annisa, N., Akrim, A., & Manurung, A. A. (2020). Development Of Teacher's Professional Competency In Realizing Quality Of Human Resources In The Basic School. *IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 1(2), 156-160.
- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*. Poliban Press.
- Darmadi, H. (2013). *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dirgantoro, K. P. S. (2018). Kompetensi guru matematika dalam mengembangkan kompetensi matematis siswa. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 8(2), 157-166.
- Efendi, M. T. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). *Manajemen Sumber daya manusia*.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Hasan, G. (2019). Motivasi, Kepuasan, Karakteristik, Kepemimpinan dan Keadilan Terhadap Komitmen Organisasi. *Efisiensi - kajian ilmu administrasi*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i1.24474>
- Jahidi, J. (2017). Kualifikasi dan kompetensi guru. *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 23-30.
- Lyskova, I. (2018, March). Mental Reengineering as an Intellectual Technology of Human Resources Quality Management in a Modern Organization. In *2nd International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society (ICCESE 2018)* (pp. 903-906). Atlantis Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama.
- Muda, I., & Ade Afrina, E. (2019). Influence of human resources to the effect of system quality and information quality on the user satisfaction of accrual-based accounting system. *Contaduría y administración*, 64(2), 0-0.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Ke-5). *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Ramby. (2013). Pelaksanaan Manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS Negeri 1 Padang Sidempuan, Tesis, IAIN Sumatera Utara, Medan.
- Rusmana, D. (2020). Pengaruh Keterampilan Digital Abad 21 Pada Pendidikan Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kompetensi Kewirausahaan Peserta Didik SMK. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 8(1), 17-32.

- Sallis, E. (2012). *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Supandi, A., Sahrazad, S., Wibowo, A. N., & Widiyanto, S. (2020). Analisis kompetensi guru: pembelajaran revolusi industri 4.0. *Prosiding Samasta*.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (No. yvpue). Center for Open Science.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Alfabeta.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, Volume 3 Nomor 1 hal. 1-26.
- Yuristia, A. (2018). Pendidikan sebagai transformasi kebudayaan. *IJTIMAIYAH Jurnal Ilmu Sosial Dan Budaya*, 2(1).