

## **MODEL PENGELOLAAN SDM YANG INOVATIF DI SMK**

**Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Depok Sleman**

**Ali Hamdani**

[alihamdani3878@gmail.com](mailto:alihamdani3878@gmail.com)

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui model pengelolaan yang inovatif terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidik dan tenaga kependidikan di SMK. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggali informasi dari tim pengelola SDM dan pihak yang dikelola serta pihak yang terkait. Data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Keabsahan data dilakukan melalui confirmability, dependability, credibility, dan triangulasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ; (1). SMK Negeri 2 Depok Sleman telah melakukan inovasi baru terhadap pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan yaitu dengan cara menambah satu struktur organisasi sekolah baru yaitu Wakil Kepala Sekolah (WKS) Bidang SDM dibantu oleh 2 kepala seksi. (2). Pengelolaan SDM telah dilaksanakan secara khusus di SMK Negeri 2 Depok Sleman sesuai dengan kebutuhan pasar dan pengguna lulusan serta telah memenuhi standar yang dipersyaratkan, hal ini dibuktikan dengan prestasi yang diraih oleh para pendidik dan peserta didik serta banyak lulusannya diterima di perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

**Kata kunci:** *Pengelolaan, Perencanaan Mutu, Pengadaan, Pengembangan, Evaluasi, SDM.*

**Abstrac.** The purpose of this study is to find out the innovative management model of the Human Resources (HR) Educators and education staff in Vocational Schools. This research is a qualitative research by extracting information from the HR management team and the parties managed and related parties. Data obtained through observation, interview and documentation study techniques. The validity of the data is done through confirmability, dependability, credibility, and triangulation. The results of this study indicate that; (1). Depok Sleman State Vocational High School 2 has made a new innovation towards the management of educator human resources and education personnel by adding one new school organizational structure namely Deputy Principal (WKS) in the HR field assisted by 2 section heads. (2). HR management has been carried out specifically at Depok Sleman State Vocational High School 2 in accordance with market needs and graduate users and has met the required standards, this is evidenced by the achievements of educators and students and many graduates are accepted in large companies in Indonesia .

**Keywords:** *Management, Quality Planning, Procurement, Development, Evaluation, HR.*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan SDM suatu organisasi sekolah merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan sekolah untuk mencapai tujuannya. Akhir-akhir ini perhatian organisasi sekolah banyak melakukan kajian dan memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan SDM. Lembaga pendidikan swasta maupun negeri, membutuhkan guru dan karyawan yang memiliki kualitas SDM yang baik, tidak ada artinya sistem dan teknologi yang canggih tanpa diiringi SDM yang kompeten dibidangnya.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dalam suatu organisasi sekolah perlu adanya pengelola khusus bidang SDM pendidik dan tenaga kependidikan, apabila SDM pendidik dan tenaga kependidikan dikelola dengan baik, maka organisasi tersebut akan memiliki SDM yang ahli dan kompeten dibidangnya, sehingga tujuan dibentuknya organisasi tersebut akan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi. Untuk mengelola SDM, diperlukan pedoman yang jelas, maka pedoman tersebut harus dituangkan secara tertulis dalam suatu organisasi yang ditetapkan secara bersama.

SMK Negeri 2 Depok Sleman merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai kewajiban melaksanakan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) untuk menyelenggarakan pendidikan menengah kejuruan. Dalam melaksanakan tupoksinya, SMK Negeri 2 Depok Sleman memiliki visi terwujudnya sekolah penghasil SDM yang berkompeten.

Untuk mencapai visi tersebut, SMK Negeri 2 Depok Sleman menerapkan manajemen mutu dalam pengelolaan sekolahnya yang mengacu pada sistem manajemen mutu ISO 9001: 2008. Salah satu langkah yang dilakukan oleh pengelola SMK Negeri 2 Depok Sleman dalam menerapkan manajemen mutu tersebut adalah ditambahnya satu struktur organisasi baru yang khusus mengelola SDM pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu WKS Bidang SDM.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka yang menarik diteliti di lingkungan SMK Negeri 2 Depok Kabupaten Sleman Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah bagaimanakah Model pengelolaan SDM yang inovatif terhadap pendidik dan tenaga kependidikan yang dikelola secara khusus oleh WKS Bidang SDM beserta timnya mulai dari perencanaan mutu SDM, Pengadaan SDM, Pengembangan SDM, Evaluasi SDM dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi SDM Pendidik dan tenaga kependidikan.

## **MATERI DAN METODE**

### **MATERI**

#### **Pengelolaan SDM**

Pengelolaan SDM lebih sering dikenal dengan istilah MSDM (*Human Resource Management*) atau manajemen personalia (*Personnel Management*). menurut John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (2013:4) menjelaskan bahwa: *“human resource management is the function performed in organizations that facilitates the most effective use of people (employees) to achieve organizational and individual*

goals". MSDM adalah fungsi yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan yang paling efektif orang (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stanley T. Asah (2015) yang peneliti kutip dari jurnal internasional, beliau menyimpulkan bahwa *"to human development and capabilities, which are necessary to meet sustainable development goals"*.

Selanjutnya Tb. Sjafri Mangkuprawira (2011:1) menjelaskan bahwa: MSDM strategik merupakan suatu sistem dimana terjadi keterkaitan antara MSDM dengan sasaran dan tujuan strategik perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan serta mengembangkan budaya perusahaan yang mengadopsi inovasi dan fleksibilitas.

Berdasarkan beberapa konsep di atas dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan MSDM adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia bukan materil atau finansial, yang mencakup fungsi perencanaan (penetapan yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), promosi dan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan dalam organisasi yang memfasilitasi penggunaan yang paling efektif orang (karyawan) untuk mencapai tujuan organisasi dan individu.

### **Perencanaan Mutu SDM**

Edward Sallis (2002:132) menjelaskan tentang perencanaan mutu dan pengembangan rencana mutu, beliau menjelaskan bahwa: *"The quality plan puts the quality policy statement into action. It show how the processof quality improvement is to be made and maintained. Clearly, it must relate closely to both the corporate and business plans but its focus is different. It outlines the processes to be taken in the medium term to deliver quality improvements. As a result, the quality plan must have clear aims and objectives in relation to quality and the methods through which management commitment is translated into action. Additionally, it must detail the mechanisms through which staff can participate in quality improvement teams. The quality plan should detail the improvement projects that the college intends to carry out"*.

Selanjutnya Syafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis menjelaskan bahwa: Perencanaan mutu SDM merupakan bentuk pendekatan masalah, dimana proses pengambilan keputusan yang mencakup tindakan yang akan datang atau yang diharapkan dapat mengubah kondisi suatu organisasi, khususnya mutu SDM menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan perencanaan mutu SDM adalah proses peningkatan mutu yang berhubungan dengan rencana institusi maupun rencana bisnis, yang memiliki tujuan-tujuan yang berkaitan dengan mutu SDM dan dengan menggunakan metode-

metode untuk menerjemahkan komitmen manajemen ke dalam pelaksanaan pengelolaan SDM serta merinci kegiatan-kegiatan peningkatan SDM yang akan dilaksanakan oleh institusi pendidikan dalam bentuk pendekatan masalah, di mana proses pengambilan keputusan yang mencakup tindakan yang akan datang atau yang diharapkan dapat mengubah kondisi suatu organisasi, khususnya mutu SDM menjadi lebih baik yang menghasilkan proses umpan balik yang dirumuskan dalam proses ulang rencana pendekatan masalah, dengan tujuan menilai apakah tujuan dan sasaran pengembangan SDM telah tercapai.

### **Pengadaan SDM**

Pelaksanaan pengadaan SDM menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam MSDM, sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat mengisi jabatan yang kosong, hal ini dijelaskan oleh Marihot (2002:97), bahwa: Perekrutan sebagai upaya menarik atau mengumpulkan sejumlah calon pegawai, sehingga perusahaan harus melakukan perekrutan yang terus menerus karena senantiasa terdapat jabatan yang kosong, yang secara alamiah terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun (pergantian), tambahan kegiatan (pengembangan), dan lain-lain. Apabila dalam pelaksanaan perekrutan tidak dilaksanakan dengan baik maka perusahaan tersebut akan mendapatkan calon pegawai yang kurang baik, akibatnya perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar untuk melatih pegawai

tersebut bilamana mereka nantinya diterima.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan pengadaan SDM adalah kegiatan untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat terhadap tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi yang meliputi penentuan kebutuhan SDM, penetapan kriteria, perekrutan, seleksi, dan penempatan.

### **Pengembangan SDM**

Menurut Edwin B. Flippo (1995:60), "*development has to do with the increase of skill, through training, that is necessary for proper job performance*". Pengembangan merupakan peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat, ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan-perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, tugas manajemen yang semakin rumit.

Menurut Keith Davis (1996:248), beberapa bentuk program pengembangan SDM yaitu, "*training, career planning, performance appraisal*". Hal ini juga berkaitan dengan penilaian terhadap keberhasilan program-program pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan atau diikuti oleh pegawai/anggota suatu organisasi

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan pengembangan SDM adalah kegiatan untuk memajukan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan perbaikan perilaku baik pribadi

maupun profesional, merefleksikan fokus pada individual dan organisasional yang dihasilkan dari komitmen terhadap SDM sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui program pendidikan dan pelatihan.

### **Evaluasi SDM**

Wirawan (2009:11) menjelaskan bahwa: Evaluasi kinerja sebagai proses penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraiser*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (pegawai) yang dinilai, yang didokumentasikan secara formal untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkannya dengan standar kinerja secara periodik untuk membantu pengambilan keputusan MSDM.

Selanjutnya, menurut Dick Grote (2002:1) evaluasi kinerja adalah "*performance appraisal is a formal management system that provides for the evaluation of the quality of an individual's performance in an organization*". Evaluasi kinerja adalah sistem manajemen formal yang disediakan untuk evaluasi kualitas kinerja individu pada sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa yang dimaksud dengan evaluasi SDM adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan dan kinerja anggota organisasi sesuai dengan standar dan prosedur yang telah ditetapkan, menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada anggota organisasi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai

dasar kegiatan supervisi serta untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau imbalan.

### **METODE**

Tempat penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 2 Depok Sleman (STM Pembangunan), Provinsi D.I. Yogyakarta. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari sampai dengan Juli 2012.

Pelaksanaan kegiatan penelitian ini di kelompokkan menjadi tiga kegiatan, yaitu: *Pertama*, peneliti melakukan *grand tour observation* dengan tujuan untuk mendapatkan data pada tahap-tahap awal, dengan melakukan wawancara secara umum, mencatat hasil observasi dan mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian dengan tujuan untuk mengumpulkan data secara umum. *Kedua*, peneliti melakukan *mini tour observation* dengan tujuan untuk memfokuskan dan merumuskan masalah penelitian. *Ketiga*, melakukan observasi partisipan pada latar (*setting*) terjadinya kegiatan pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Analisis data yang digunakan berdasarkan konsep Robert K. Yin, bahwa: "*data analysis consists of examining, categorizing, tabulating, testing, or otherwiserecombining evidence, to draw empirically based conclusions*". Analisis data penelitian meliputi: test/pengujian kevalidan, pengelompokan, penggabungan data dalam bentuk matrik/tabel, kemudian data-data yang semakna digabungkan

sesuai dengan pertanyaan-pertanyaan penelitian masing-masing subfokus. Setelah datanya digabungkan dalam bentuk tabel/matrik kemudian disimpulkan dari masing-masing jawaban pertanyaan penelitian dan dikelompokan sesuai dengan sumber informan, untuk dideskripsikan hasil analisis dan temuan penelitiannya. Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan ke dalam beberapa kriteria, yaitu: kredibilitas (validitas internal), transferabilitas (validitas eksternal), dependabilitas (reliabilitas), dan konfirmabilitas (obyektifitas).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Perencanaan Mutu Sumber Daya Manusia**

#### **1. Perencanaan Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pengelola SMK Negeri 2 Depok Sleman, khususnya WKS Bidang SDM beserta stafnya, dalam merencanakan kebutuhan guru/pendidik dan karyawan/tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan hasil analisis evaluasi kebutuhan guru per mata pelajaran setiap semester/tahunnya. Dalam pelaksanaannya, WKS SDM mengevaluasi untuk guru dan karyawan secara umum, WKS Kurikulum khusus evaluasi terkait kebutuhan guru berdasarkan materi pembelajaran guru-guru yang mengajar di kelas, ketua program studi masing-masing kejuruan bagi guru-guru yang mengajar mata pelajaran produktif/kejuruan, ketua program studi umum melakukan analisis kebutuhan bagi guru-guru yang mengajar normatif dan adaptif

yang dievaluasi setiap akhir semester, sedangkan bagi karyawan tata usaha diserahkan kepada penanggung jawab tata usaha untuk melakukan evaluasi kebutuhan per bidang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Kegiatan yang telah dilaksanakan di SMK Negeri 2 Depok Sleman terkait dengan perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di atas telah sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh E. Mulyasa (2009:152), menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.

#### **2. Perencanaan Kegiatan Pengembangan SDM**

Pengelola SMK khususnya WKS SDM, dalam merencanakan program pengembangan SDM tersebut berdasarkan rencana mutu dan sasaran mutu serta kebijakan mutu SMK Negeri 2 Depok Sleman yang mengacu kepada visi dan misi serta strategi Kebijakan dalam bidang ketenagaan. Perencanaan pengembangan SDM tersebut disusun telah berdasarkan sasaran mutu yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu diantaranya adalah jumlah pendidik yang telah

menyelesaikan pendidikan program S2 minimal 20% dan pendidik dan tenaga kependidikan yang mengikuti pelatihan minimal 30%/tahun.

### **3. Perencanaan Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Berdasarkan tujuan, visi dan misi sekolah tersebut maka ditetapkan sasaran mutu SMK Negeri 2 Depok 2011/2012 terkait pengelolaan SDM, salah satu sasaran mutunya yaitu kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan 95 %, maka untuk mencapai tingkat kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan tersebut, di dalam pengelolaan SDM perlu adanya usaha melalui kegiatan pemantauan dan evaluasi kinerja serta supervisi dan pembinaan SDM.

Berdasarkan tiga sub-sub fokus di atas maka apa yang telah dilakukan oleh pengelola SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman sejalan dengan pendapat para ahli, salah satunya adalah Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2007:356) menjelaskan bahwa: *“Current Assesment: (1) a human resource inventory (2) job analysis (3) A job description (4) A job specification. Future human resource Needs are determined by the organization’s mission, goals and strategies”*. Penilaian SDM saat ini terdiri dari: (1) inventarisasi sumber daya manusia (2) analisis pekerjaan (3) Deskripsi pekerjaan (4) Suatu spesifikasi pekerjaan.

Selanjutnya berdasarkan pengkajian dokumen RENSTRA

dan dokumen mutu di SMK Negeri 2 Depok Sleman, maka tahapan-tahapan perencanaan mutu sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Depok Sleman dapat divisualisasikan, seperti pada alur berikut ini:

Visi Sekolah ⇨ Misi ⇨  
Sekolah Kebijakan Mutu  
Sasaran Mutu ⇨ Bidang SDM  
Perencanaan Mutu  
Pengelolaan SDM ⇨ Pengadaan,  
Pengembangan, Evaluasi SDM.

#### **Pengadaan SDM**

SMK Negeri 2 Depok Sleman telah menerapkan standar pengadaan/rekrutmen yang sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan sehingga akan menghasilkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang baik sehingga berdampak terhadap peningkatan kualitas lulusan SMK Negeri 2 Depok Sleman.

Berdasarkan temuan penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan pengadaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Depok telah berjalan dengan semestinya, yaitu dalam penambahan kebutuhan guru dan karyawan kepala sekolah tidak terlibat secara langsung karena semuanya telah di serahkan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya kepada WKS SDM, hanya dalam penetapan guru dan karyawan tidak tetap saja kepala sekolah berperan dalam mengeluarkan surat keputusan (SK) guru/karyawan tidak tetap karena penggajiannya berasal dari dana komite sekolah,

sementara penetapan guru dan karyawan PNS diserahkan ke dinas pendidikan dan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Sleman. Hal ini telah sesuai pendapat para ahli bidang sumber data manusia salah satunya yaitu Edwin B. Flippo (1984:5), beliau menjelaskan bahwa pengadaan adalah usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi yaitu penentuan SDM yang dibutuhkan, perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Dimana dalam penentuan SDM yang diperlukan harus bersandar pada tugas-tugas tercantum pada rancangan pekerjaan yang ditentukan sebelumnya.

Hal tersebut di atas sejalan dengan itu E.Mulyasa (2009:42) mengemukakan: Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, (7) penilaian pegawai.

### **Pengembangan SDM**

Berdasarkan temuan penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Depok Sleman telah berjalan dengan baik dan telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Adapun kegiatan pengembangan pengembangan SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman dilakukan melalui

berbagai macam jalur, yaitu: 1) Jalur peningkatan pendidikan formal (S1, S2, S3); 2) jalur mengikuti pelatihan/diklat eksternal maupun internal; 3) jalur fungsional, 4) jalur pembinaan karier manajemen; 5) jalur penghargaan

Keterlaksanaan kegiatan pengembangan SDM di atas dinilai sudah terlaksana dengan baik, hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Edwin B. Flippo, terjemahan Moh. Mas'ud (1995:5), adalah: manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemusatan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

### **Evaluasi SDM**

SMK Negeri 2 Depok Sleman telah melaksanakan kegiatan evaluasi SDM secara maksimal, hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, dan dari hasil rekapan absensi guru dan karyawan SMK Negeri 2 Depok Sleman.

SMK Negeri 2 Depok dalam melaksanakan kegiatan evaluasi SDM dilakukan melalui kegiatan pemantauan, penilaian, evaluasi kinerja dan supervisi serta pembinaan SDM oleh kepala sekolah, WKS, PJTU, dan Kaprodi telah sesuai dengan pendapat para ahli, diantaranya adalah menurut R. Wayne Mondy et. Al (2002:394). Yang menjelaskan bahwa "*Performance appraisal is a system*



*of review and evaluation of an individual's or team's job performance”.*

## **SIMPULAN**

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa SMK Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta telah melakukan inovasi baru terhadap pengelolaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan di sekolah. Hal ini dilakukan dengan menambah struktur organisasi baru di sekolah tersebut, yaitu dibentuknya Wakil Kepala Sekolah Bidang SDM yang tugasnya khususnya mengelola SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Dalam melaksanakan tugasnya WKS SDM dibantu oleh 2 (dua) orang kepala seksi yaitu: kepala seksi pendidik dan tenaga kependidikan dan kepala seksi diklat. Adapun bentuk pengelolaan SDM yang inovatif di SMK Negeri 2 Depok Sleman sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Mutu SDM**

Kegiatan Perencanaan mutu SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman terdiri dari: perencanaan terhadap kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan baik kuantitas maupun kualitas, perencanaan program pelatihan dan pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan, dan perencanaan program peningkatan kedisiplinan dan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

### **2. Pengadaan SDM**

Kegiatan pengadaan SDM yang dilaksanakan di SMK Negeri 2 Depok Sleman dimulai dari

perencanaan kebutuhan guru dan karyawan setiap tahunnya, penetapan kriteria calon guru dan karyawan yang akan direkrut sesuai dengan kompetensi yang diperlukan berdasarkan hasil evaluasi dan analisis kebutuhan guru dan karyawan, pengusulan penambahan guru dan karyawan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan kebutuhan melalui dinas pendidikan setempat, pengadaan guru/karyawan tidak tetap melalui kegiatan rekrutmen oleh WKS Bidang SDM dan dibantu oleh seluruh Ketua Program Studi (KPS) dan Ketua Program Umum (KPU) serta Penanggung Jawab Tata Usaha (PJTU), pengusulan pengangkatan guru dan karyawan tidak tetap, verifikasi usulan SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran yang tersedia, penetapan melalui Surat Keputusan (SK) kepala sekolah, dan penempatan SDM sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sekolah. Tahapan-tahapan tersebut telah menerapkan standar pengadaan/rekrutmen.

### **3. Pengembangan SDM**

Kegiatan pengembangan SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman dimulai dari perencanaan pelatihan dan pengembangan, pembentukan tim pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dan evaluasi pasca kegiatan pengembangan. SMK ini telah melaksanakan dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengendalian. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan karyawan, agar bisa menghasilkan lulusan yang berkompeten dan berkualitas melalui program pendidikan dan pelatihan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program pengembangan dengan cara meminta pimpinan masing-masing unit/prodi menilainya secara objektif guna untuk perbaikan selanjutnya.

#### **4. Evaluasi SDM**

Pelaksanaan kegiatan evaluasi SDM di SMK Negeri 2 Depok Sleman, selama ini telah dilaksanakan secara maksimal, hal ini dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan dan kinerja guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas semakin meningkat, yang dilakukan melalui kegiatan pemantauan, penilaian, evaluasi kinerja, supervisi dan pembinaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan.

#### **Saran**

##### **1. Direktur Pembinaan SMK**

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk dilakukan revisi terhadap struktur organisasi SMK yang telah ada, sehingga keberadaan wakil kepala sekolah bidang SDM yang telah diterapkan di SMK Negeri 2 Depok Sleman ini bisa diakui dan diletakkan keberadaannya, agar pengelolaan dan pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan bisa lebih optimal dilaksanakan di masing-masing

SMK, terutama dalam rangka melaksanakan program penilaian kinerja guru (PKG) berbasis kompetensi agar tidak mengalami kesulitan dan hambatan.

##### **2. Pengelola SMK**

Kepada pengelola SMK diharapkan penelitian ini bisa dijadikan referensi bagi seluruh pengelola SMK di Indonesia dalam mengelola SDM pendidik dan tenaga kependidikan, terutama dalam menghadapi program penilaian kinerja guru (PKG) berbasis kompetensi dan Implementasi temuan penelitian ini diharapkan bisa diterapkan di SMK lain terutama sekali untuk SMK yang jumlah guru dan karyawan serta peserta didiknya dalam jumlah besar dan sekolah yang telah menerapkan sistem manajemen mutu (ISO), sehingga tidak hanya kompetensi siswa saja yang perlu ditingkatkan tetapi juga kompetensi guru dan karyawan juga harus ditingkatkan, karena mustahil tanpa didukung oleh SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten/berkualitas bisa menghasilkan lulusan yang berkualitas.

##### **3. Peneliti Bidang Manajemen Pendidikan**

Penelitian ini masih perlu dilanjutkan, karena belum berhasil menjawab permasalahan pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan secara keseluruhan terutama pada tingkat SMK swasta.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Asah T Stanley. Post-2015 Development Agenda: Human Agency and the Inoperability of the Sustainable Development Architecture. *Journal of Human Development and Capabilities* (on line). Volume 16, 2015 – issue4, (<http://dx.doi.org/10.1080/19452829.2015.1103712> diakses tgl 16 Juni 2017)
- [2] Davis, Keith dan William B. Werther, Jr. *Human Resources and Personnel Management*. New York: McGraw-Hill, Inc., 1996.
- [3] Flippo, Edwin B. *Personnel Management Sixth Edition*. Arizona: McGraw-Hill, 1984.
- [4] Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Terjemahan M. Mas'ud. Jakarta: Erlangga, 1995.
- [5] Grote, Dick. *The Performance Appraisal Question and Answer Book*. New York: Amacom, 2002.
- [6] Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- [7] Ivancevich, John M., dan Robert Konopaske. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill/Irwin, 2013.
- [8] Mangkuprawira Tb. Sjafrri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Kedua*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- [9] Mondy, R. Wayne et al. *Human Resource Management 5th edition*. Boston: Allyn and Bacon, 2002.
- [10] Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2009.
- [11] Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. *Management*, 9<sup>th</sup> Edition. New Jersey: Pearson Prentice-Hall, 2007.
- [12] Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education Third edition*. London: Kogan Page, 2002.
- [13] Yin, Robert K. *Case Study Research Design and Methods Fourth Edition*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2009.