



Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Administrasi Kesehatan Sekolah Dasar

Surya Utama

Universitas Sumatera Utara

Korespondensi penulis: surya.utama@usu.ac.id

Abstract. *The aim of the research is to determine the human resource management of the MIS Insan Ikhlas Islamic School Medan Elementary School. The type of research is qualitative with a qualitative descriptive approach. Data collection techniques use documentation, interviews and observation. Data analysis is carried out by organizing data, describing it into units, synthesizing it, arranging it into patterns, choosing what is important and what will be studied, and making conclusions that can be shared with others. There are three stages in data analysis, namely data reduction, data presentation, and verification. Research results: 1) Job description of human resource management for MIS Insan Ikhlas Islamic School, including: Principal as Educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator; 2) Efforts to increase human resource competency; 3) Control of the human resources of MIS Insan Ikhlas Islamic School, both from the school, the management/foundation and the Education Department in order to improve the competency of elementary school teachers, including starting from the recruitment stage of qualified teaching staff candidates, providing personal coaching to teachers who experience difficulties during the learning process.*

Keywords: *Human Resources Competency, Human Resources Management, Elementary School*

Abstrak. Tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia Sekolah Dasar MIS Insan Ikhlas Islamic School Medan. Jenis penelitiannya kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Ada tiga tahapan dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi. Hasil penelitian: 1) *Job description* manajemen sumber daya manusia MIS Insan Ikhlas Islamic School antara lain: Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator; 2) Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia; 3) Pengendalian sumber daya manusia MIS Insan Ikhlas Islamic School, baik dari pihak sekolah, pihak pengelola/yayasan maupun Dinas Pendidikan guna dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru guru sekolah dasar, diantaranya dimulai dari tahap rekrutmen calon tenaga pendidik yang berkualitas, melakukan pembinaan secara personal kepada guru yang mengalami kesulitan ketika dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci : **Kompetensi Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Dasar**

Received: Desember 07, 2024; Revised: Desember 21 2024; Accepted: Januari 06, 2024; Online Available: Januari 20, 2024;

* Surya Utama, surya.utama@usu.ac.id

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan mengelola komponen pendidikan harus pula dikaitkan dengan keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf, pengarahan, koordinasi, motivasi, pengawasan, komunikasi dan lain sebagainya. ‘Perbaikan (pendidikan) masyarakat secara struktural dan sistemik memang dibutuhkan. Hal ini erat kaitannya dengan kebijakan pemerintah terkait pendidikan dan pengelolaan masyarakat pedesaan. Norwegia, Negara dengan indeks pembangunan manusia tertinggi memiliki sistem pendidikan yang luar biasa (Matin, dkk, 2016).

Kesamaan hak pendidikan bagi seluruh anggota masyarakat benar-benar diterapkan, kegiatan belajar mengajar disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian setiap orang, bahkan wajib belajar 10 tahun diberikan bebas biaya (Udiutomo, 2010). Pendidikan jelas berdampak positif terhadap kemajuan dan pembangunan masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk menjawab berbagai permasalahan masyarakat. Di luar itu, pendekatan kultural yang lebih menyentuh langsung ke masyarakat juga sangat dibutuhkan.

Kunci sukses sebuah sekolah unggul adalah sekolah yang memberikan pelayanan terbaik kepada siswanya dengan memberikan kesempatan kepada siswanya untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai minat dan bakat yang dimiliki secara seimbang baik secara kognitif, afektif dan psikomotorik, yang kesemuanya terangkum dalam kurikulum yang ditawarkan sekolah kepada siswanya (Aedi dan Amaliyah, 2016).

2. KAJIAN TEORITIS

Wua S, et al (2014), yang meneliti tentang “ *Factors affecting quality of service in schools in Hualien, Taiwan*” , hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kecenderungan saat ini dalam pendidikan adalah untuk memberikan kualitas tinggi "layanan" untuk memenuhi tuntutan siswa dipandang sebagai "klien" atau pelanggan. Di Taiwan sekolah dasar menghadapi masalah secara efektif bertahan dalam iklim ini. Kualitas layanan sekolah harus ditingkatkan terus agar tetap kompetitif. Tujuannya adalah untuk menemukan faktor-faktor apa yang penting bagi guru berusaha untuk memenuhi tuntutan-

tuntutan baru. Kami melakukan wawancara dengan staf pendidikan garis depan di sekolah-sekolah di Hualien County. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor terutama yang mempengaruhi kualitas layanan adalah: kebijakan pemerintah; administrasi sekolah; peralatan dan etos sekolah mengajar; kepemimpinan dan manajemen; perubahan sosial; globalisasi.

Gervasu and Iwu (2014) yang meneliti tentang “ Factors Inhibiting Effective Management of Primary Schools in Nigeria: The Case of Ebonyi State” , Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beberapa masalah militating terhadap manajemen yang efektif dari sekolah dasar di daerah pemerintah Afikpo Selatan di Ebonyi dari Nigeria. Sebuah kuesioner yang berisi delapan pertanyaan penelitian dengan dua puluh empat item. Studi ini menemukan bahwa tingginya jumlah pendaftaran pada fasilitas sekolah sedikit, sementara kepala sekolah, guru dan murid dipengaruhi oleh kurangnya fasilitas. Hal ini dicontohkan oleh beberapa sekolah di mana kelas berlangsung di luar ruang kelas yang normal dan dalam beberapa kasus. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa penyediaan guru yang memadai dan berkualitas harus menjadi program sadar baik pemerintah dan kepala sekolah karena suksesnya administrasi dari sekolah dasar adalah guru yang berkualitas dan berdedikasi, sekolah dasar yang dilengkapi dengan baik, perluasan sekolah untuk mengakomodasi meningkatnya partisipasi murid dan komunitas koperasi menggabungkan orang tua murid.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Desain penelitian adalah pengamatan lapangan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Proses wawancara dalam penelitian ini mengacu pada teori *first order understanding* dan *second order undertsanding* yaitu peneliti menginterpretasikan interpretasi dari informan tersebut sehingga menemukan makna baru yang akurat. Analisis dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto, dan naskahnaskah yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di MIS Insan Ikhlas Islamic School, Medan. Analisis dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen pokok yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan dengan verifikasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Kemudian untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Kepala MIS Insan Ikhlas Islamic School Medan menyusun perencanaan manajemen tenaga pendidik berdasarkan data dan informasi kebutuhan tenaga pendidik masa lalu dan masa depan. Perencanaan dilakukan pada saat penyusunan program kerja, yang kemudian menjadi acuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan di lembaganya. Rekrutmen pendidik dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan calon yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

Seleksi tenaga pendidik didasarkan pada ketetapan Majelis sebagai berikut : Seleksi administrasi, meliputi ijazah S1 sesuai dengan jurusan mata pelajaran yang akan diampu, mempunyai akta IV, usia maksimal 27 tahun. Tes Tertulis 5 Materi Pelajaran SD, Bahasa Inggris, komputer dan Agama Islam. Tes Wawancara yang meliputi: Loyalitas, Ideologi, dan *leadership* (kepemimpinan). *MicroTeaching* / praktek mengajar di kelas, yang dinilai oleh guru penguji dan siswa. Kemudian, pemberhentian merupakan langkah terakhir yang diambil oleh Kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik. Hal ini dilakukan apabila tenaga pendidik sudah tidak dapat diberi pembinaan dan pelatihan, sehingga menjadi tidak produktif.

Adapun pengendalian manajemen sumber daya manusia digolongkan sebagai organisasional atau operasional. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut: a. Metode organisasional. Metode organisasional menilai perbuatan keseluruhan organisasi atau

bidang-bidang bagiannya. Standar-standar pengukuran seperti biaya satuan permurid, rasio guru-murid, angka pengulangan dan putus sekolah dan lain-lain. b. Metode pengendalian operasional. Misal, buku pelajaran yang perlu bagi proses pengajaran bila diperlukan tidak ada, kehadiran guru-murid dan personil pendidikan lainnya harus mematuhi jadwal kegiatan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan fungsi manajemen, maka tahap kegiatan sebaiknya dilengkapi dengan pengawasan untuk mengelola bekerjanya setiap komponen ke arah pencapaian tujuan. Demikian juga dalam kegiatan pra sekolah khususnya dan pendidikan pada umumnya pengawasan itu selalu ada. Dahulu pengendalian ini disebut dengan "inspeksi" karena memang tujuannya demikian, yaitu mengawasi dari kesalahan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Arikunto, 2008).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Job description Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi : Kualifikasi kepala sekolah, yaitu memiliki pendidikan strata S2, mengikuti berbagai diklat, workshop sehingga mampu mengembangkan kepemimpinan tenaga pendidik. Kompetensi kepala sekolah, meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi social dan kompetensi kewirausahaan. Tupoksi kepala sekolah. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut : Kepala sekolah sebagai Pendidik (Educator), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.
2. Tenaga Pendidik. Manajemen tenaga pendidik dilakukan berkaitan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Manajemen tenaga pendidik mencakup: (1) perencanaan tenaga pendidik, (2) pengadaan tenaga pendidik, (3) pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian tenaga pendidik, (6) kompensasi dan penghargaan. Manajemen tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah, dimunculkan melalui wawancara tentang manajemen tenaga pendidik.
3. Secara umum, upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia meliputi: Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, menganalisa kebutuhan sekolah

terhadap tenaga pendidik, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan dan orientasi, pembinaan dan pelatihan, mutasi, pemberhentian, dan kompensasi.

4. Pengendalian manajemen sumber daya manusia digolongkan sebagai organisasional atau operasional.

DAFTAR REFERENSI

- Dally, D. 2010. *Balanced Score Card Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, Nanang, 2008, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Gervasu and Iwu. 2014. *Factors Inhibiting Effective Management of Primary Schools in Nigeria: The Case of Ebonyi State*.
- Kamla-Raj 2013 *J Soc Sci. Nigeria*. Hanggraeni. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI. Haryanto. A. 2008. *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Mantja. W. 2008. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Penerbit Elang Emas.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nur, M, Harun CZ, dan Ibrahim S. 2016. *Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 4. No. 1. Aceh: Program Pascasarjana Unsyiah.
- Sagala. S. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Santori, D. 2010. *Problematika Pendidikan Dasar*. Bandung: Ilmu Cahaya Hati.
- Siagian. P.S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN. Rosalin, Aedi, Nur dan Elin, Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.