



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI SDIT AL-MUNAWWAR PANYABUNGAN MANDAILING NATAL

¹Lina Mayasari Siregar, ²Irma Suryani Siregar, ³Nadia Syahida

¹PGMI STAIBR Sibuhuan, ^{2,3}MPI STAIN Mandailing Natal

linamayasarisiregar@yahoo.co.id, irmasuryani@stain-madina.ac.id, Nadiasyahida183@gmail.com

Abstrak

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional yang bermutu dan berkualitas, maka salah satu komponen yang diperlukan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Maka dari itu pengembangan SDM merupakan hal yang mendasar bagi pengelola sekolah. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas SDM di SD IT Al-munawwar dan menjelaskan implikasi pengembangan SDM terhadap pengembangan mutu di SD IT Al-munawwar. Penelitian dirancang dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara langsung, pengamatan dan didukung dengan dokumentasi. Adapun analisis data dilakukan dengan tiga tahapan secara berturut-turut, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil kesimpulan menunjukkan (1) upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas SDM di SD IT Al-munawwar adalah dengan mengadakan evaluasi guru setiap minggu yaitu pada hari sabtu. Selain itu sekolah juga melakukan pembinaan berupa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) perbidang studi. Dan mengadakan pelatihan kelompok kerja guru (KKG) bagi guru-guru PAI. (2) Implikasi pengembangan SDM terhadap pengembangan mutu di SD IT Al-munawwar dapat dilihat dari program-program yang dikembangkan di SDIT Al-Munawwar tersebut.

Kata kunci : pengembangan, sumber, daya, manusia

Abstract

Schools are formal educational institutions in which there are teaching and learning activities in achieving national education goals. To be able to achieve the goals of quality and quality national education, one of the components needed is human resources. Therefore the development of human resources is fundamental for school managers. The purpose of this study is to find out the efforts made by the school to improve the quality of human resources at SD IT Al-munawwar and explain the implications of HR development on quality development at SD IT Al-munawwar. This type of research is descriptive qualitative research. Data were collected by interview, observation and documentation methods. Data were analyzed in three stages, namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. The conclusions show (1) efforts made by the school to improve the quality of human resources at SD IT Al-munawwar is to conduct teacher evaluations every week, namely on Saturdays. In addition, the school also provides guidance in the form of subject teacher deliberations (MGMP) per field of study. And held teacher working group (KKG) training for PAI

teachers. (2) implications of HR development on quality development at SDIT Al-Munawwar can be seen from the programs developed at SDIT Al-Munawwar.

Keywords: development, resources, human

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang didalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Untuk dapat mencapai tujuan pendidikan nasional yang bermutu dan berkualitas, maka salah satu komponen yang diperlukan adalah SDM. Dalam sekolah, SDM merupakan suatu hal yang sangat penting, disamping memang dibutuhkannya juga biaya, begitu juga dengan sarana dan prasaana serta teknologi. SDM menempati posisi yang sangat vital dalam kebutuhan di sekolah. Maka dari itu hal ini harus betul-betul diperhatikan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan yang diinginkan, hal ini akan sia-sia jika SDM dikelola oleh orang yang tidak kompeten. Faktor SDM merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kualitas yang ada dalam sekolah dan juga mempengaruhi kinerja yang akan ditunjukkan oleh karyawan yang ada di sekolah tersebut. Dalam meningkatkan kualitas SDM, diarahkan untuk dapat meningkatkan partisipasi organisasi dan meningkatkan produktivitas organisasi. SDM merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas organisasi dan juga dapat menentukan daya saing. SDM yang ada di sekolah meliputi: kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan komponen pendukung seperti komite sekolah. SDM merupakan penggerak dari seluruh aktivitas yang ada di dalam sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran untuk dapat meningkatkan kualitas SDM di sekolah. Salah satu peranan kepala sekolah yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kompetensi professional bawahannya.

Fokus penelitian pada artikel ini: (1) upaya pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas SDM di SD IT Al-munawwar, (2) implikasi pengembangan SDM terhadap pengembangan mutu di SD IT Al-munawwar.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa penelitian terlebih dahulu yang berhubungan dengan pengembangan Sumber Daya Mmanusia di sekolah yaitu: (1) Selamat Riadi, sukardi, Mansur Hakim (2020) Pelaksanaan

Manajemen SDM di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SDM memiliki komitmen terhadap pengembangan SDM manusia berupa pendidik dan tenaga kependidikan mulai dari berbagai program unggulan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kompetensi dan keprofesionalan pendidik dan tenaga kependidikan, (2) Muhammad abrori, chusnul muali. (2020) Peningkatan Kualitas SDM Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. Hasil penelitian memperoleh bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin adalah variabel yang paling urgen dalam upaya menciptakan atau mewujudkan SDM dan pendidikan yang berkualitas, (3) Rokhmaniyah (2017) Manajemen SDM Untuk Mencapai Pendidikan Yang berkualitas. Hasil penelitian menyatakan bahwa manajemen SDM dilakukan melalui Berkualitas Di Sekolah Dasar langkah-langkah: rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kerja, pemeliharaan hubungan, dan pemutusan kerja. Untuk mengoptimalkan SDM dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop, dan studi lanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian ini berada di SD IT Al-Munawwar Jl. Darussalam No. 9 Aek Lapan Kel. Pidoli Dolok Panyabungan Mandailing Natal. Adapun informan penelitian ini kepala sekolah dan juga dengan beberapa tenaga pendidik di SD IT Al-Munawwar. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Data dianalisis dengan tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hakikat SDM

Istilah SDM dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan (Ulfatin dan Triwiyanto:2016). SDM merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien. SDM merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap organisasi dalam upaya untuk mencapai elemen utama tujuan dari organisasi tersebut. SDM merupakan penggerak dalam organisasi (Slamet Riadi Dkk:2020). Oleh karena itu SDM yang dibutuhkan haruslah berpengetahuan, berkualitas, dan

berkapasitas serta berdaya saing sehingga dapat mengembangkan ataupun mempertahankan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif dan tidak tertinggal dari organisasi lainnya.

SDM memiliki dua arti yang berbeda, yaitu sebagai berikut: 1. SDM suatu usaha atau jasa yang diberikan kepada seseorang dengan tujuan melakukan proses produksi, dengan kata lain SDM merupakan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan sesuatu. 2. SDM adalah dimana manusia mampu bekerja menghasilkan sebuah jasa dari usaha yang dilakukan oleh seseorang tersebut dengan tujuan untuk menghasilkan beragam kegiatan yang bernilai ekonomis yang dapat memenuhi kebutuhan hidup. SDM merupakan orang yang melakukan sesuatu atau orang yang mempunyai pekerjaan. Istilah SDM banyak digunakan mulai tahun 1970-an.

Keberhasilan lembaga pendidikan dalam menampilkan performansi sebagai lembaga yang bermutu dan berdaya saing sudah ditentukan oleh unsur manusia sebagai salah satu *key factor*. Hal ini berarti bahwa sustainabilitas dan pengembangan lembaga pendidikan yang kompetitif sangat bergantung pada ketersediaan SDM, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Manajemen SDM di Sekolah

Manajemen SDM merupakan pengelolaan yang berdasarkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan- kegiatan yang dilakukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Purnama:2016). Manajemen SDM merupakan pengelolaan individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga individu memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM merupakan suatu teknik atau cara yang digunakan untuk mengelola dan mendayagunakan personalia yang ada di sekolah secara efektif dan efisien yang bergantung pada kemampuan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dalam lembaga tersebut. SDM merupakan faktor penentu produktivitas, SDM dalam bidang pendidikan sekolah dibagi menjadi beberapa bagian antara lain: kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, komite sekolah sebagai komponen pendukung, penjaga sekolah, dan staff lainnya (Purnama:2018).

Adapun analisis manajemen SDM bisa dilakukan dengan rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses yang dilakukan untuk menghasilkan tenaga kerja yang

berkualitas serta berkualifikasi di bidangnya untuk dipekerjakan di satu instansi atau lembaga. Sedangkan seleksi merupakan langkah yang diambil secara lebih spesifik untuk memutuskan dan menentukan pelamar mana yang akan diterima dan ditolak (Amirul Mukminin Dkk:2019). Rekrutmen diartikan sebagai daya tarik oleh calon pelamar, sedangkan seleksi adalah penilaian dan identifikasi kesesuaian pelamar. Rekrutmen dan seleksi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap efektivitas amasa depan, produktivitas, dan keberlangsungan suatu organisasi.

Manajemen kinerja menetapkan standard kinerja untuk mencapai tujuan tujuan organisasi (Amirul Mukminin:2019). Setiap lembaga seyogyanya mempunyai model manajemen kinerja terutama lembaga pendidikan, untk meningkatkan SDM nya.

Kemudian melakukan pelatihan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk pengembangan kualitas pembelajaran baik itu yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan, kemampuan sikap, keterampilan (amirul Mukminin:2019). Penilaian kinerja dapat dilihat dari kemampuannya untuk mengukur seberapa baik para pegawainya bekerja atau berkarya. (Ulfatin dan Triwiyanto:2016) . kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk memperoleh, memelihara, dan meningkatkan produktifitas kinerja pegawai (Astuti:2018).

Selain yang di jelaskan pada uraian di atas, manajemen SDM juga bisa dilakukan melalui beberahapa hal, yaitu pertama, keteladanan dari seorang pemimpin, pembiasaan yang terus menerus, nasehat, pemberian hadiah dan hukuman, kebijaksanaan, dan lain sebagainya. (Usan: 2022)

Unsur-Unsur SDM

SDM timbul akibat adanya interaksi antar manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan. Seiring dengan perkembangan zaman, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dan merupakan masalah yang perlu ditangani dengan cermat dan teliti. Peranan SDM menjadi bagian dari kultur yang merupakan hasil dari perubahan menyeluruh yang disebabkan oleh manusia dengan pengetahuan dan pengalaman. Unsur-unsur SDM sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya seperti nilai-nilai masyarakat, tingkat pendidikan yang pada akhirnya memengaruhi peranan dan perilaku individual yang saling berinteraksi satu sama lain. Adapun unsur-unsur SDM

adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Sikap, 3. Nilai, 4. Kebutuhan, 5. Posisi SDM di sekolah.

Lembaga pendidikan pada umumnya memiliki struktur yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki spesifikasi tugas-tugas masing-masing. (Astuti:2018). Spesifikasi tugas-tugas sekolah menggambarkan spesifikasi kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan yang mendukung pelaksanaan tugas/tenaga pendidik dan kependidikan. Analisis seperti ini disebut analisis tenaga pendidik dan kependidikan (job analysis).

Agar pengadaan tenaga betul-betul sesuai dengan kebutuhan yang sesungguhnya, maka dilakukan analisis jabatan terlebih dahulu. Analisis jabatan merupakan suatu kegiatan mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan kewajiban pegawai. Dari hasil kegiatan analisis jabatan akan dihasilkan daftar tugas atau jabatan yang seharusnya dimiliki oleh lembaga pendidikan, uraian tugas setiap jabatan dan prosedur bagaimana setiap tugas dikerjakan. (Djamas: 2005)

Pengembangan SDM di SDIT Al-Munawwar

SDM dalam sekolah yang meliputi kepla sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan staff lainnya. SD IT Al-munawwar merupakan sekolah dasar yang berbasis yayasan Islam. Dimana sekolah ini baru berdiri 5 (lima) tahun yaitu sejak tahun 2017. Sekolah ini masih terbilang baru berdiri, hal ini dapat dilihat dari angkatan siswa yang masih terdapat 5 angkatan. Dan siswa tertua masih kelas V. Maka SDM berupa tenaga pengajar di SD IT Al-Munawwar ini masih sedikit yaitu berjumlah 22 orang. Tenaga kependidikan terdiri dari 1 orang, supir sekolah berjumlah 3 orang, dan pendamping bus berjumlah 1 orang. Kecukupan dan Kualitas SDM di SD IT Al-Munawwar berupa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan pada tahun ajaran 2021/2022 ini sudah cukup.

Adapun upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam meningkatkan SDM di SD IT Al-munawwar adalah dengan menerapkan manajemen SDM yang dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi. Prosesnya itu terbuka untuk umum dengan menerapkan persyaratan-persyaratan yang ditentukan, misalnya sarjana, bisa membaca al-Qur'an dengan baik, dan berakhlak islami. Kemudian ditambah ujian wawancara untuk

mengetahui komitmennya setelah bergabung di SDIT Al-munawwar. Hal ini dilakukan supaya rekrutmen yang dilakukan menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas serta berkualifikasi di bidangnya untuk dipekerjakan di satu instansi atau lembaga. (Amirul Mukminin Dkk:2019)

Selain itu, cara meningkatkan kualitas SDM di SDIT Al-munawwar dilakukan dengan mengevaluasi guru-guru. Dimana evaluasi ini dilakukan setiap minggu yaitu pada hari sabtu. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan guru sehingga nanti dapat dilihat kekurangan dan kelebihan yang dimiliki agar sekolah tau hal apa yang perlu ditingkatkan atau hal yang kurang. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan memastikan apakah kinerja yang dilakukan oleh SDM terutama guru sudah sesuai atau memenuhi standar bahkan melampaui tujuan yang diharapkan. (Ulfatin dan Triwiyanto:2016)

Selain itu sekolah juga melakukan pembinaan berupa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) perbidang studi. Kegiatan ini dilakukan satu kali dalam dua minggu. Selain pembinaan MGMP, pihak sekolah juga mengadakan pelatihan kelompok kerja guru (KKG) bagi guru-guru PAI. Seperti yang telah diketahui SDIT Al-Munawwar merupakan sekolah yayasan berbasis Islam, maka sekolah ini lebih banyak mempelajari ilmu agama daripada sekolah lainnya, maka untuk meningkatkan kualitas SDM sekolah mengadakan pelatihan khusus bagi guru agama. Pembinaan ini juga dilakukan satu kali dalam dua minggu. Prosss pembinaan dilakukan dengan mengacu pada pengajaran, kegiatan belajar dilakukan untuk tujuan membantu anggota organisasi untuk memperoleh pengetahuan, kemampuan sikap, keterampilan yang dibutuhkan organisasi. (amirul Mukminin:2019)

Implikasi Pengembangan SDM Terhadap Pengembangan Mutu Di SD IT Al-Munawwar

Manajemen SDM yang dilakukan sekolah untuk mencapai pendidikan yang optimal di SD IT Al-Munawwar melakukan manajemen SDM dimulai dari perencanaan hingga pengevaluasian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan SDM yang sesuai dan berkualitas untuk kebutuhan sekolah sendiri. Manajemen SDM di sekolah Al-Munawwar sudah terbilang optimal, hal ini dapat dilihat dari sekolah yang betul-betul menyelenggarakan pengelolaan dan pemberdayaan SDM seperti guru, tenaga pendidik

serta staff lainnya yang berada di sekolah. Meskipun sekolah ini terbilang masih baru, tetapi sekolah ini sudah banyak memiliki ekstrakurikuler untuk mengembangkan bakat peserta didik yang dibina oleh guru sebagai salah satu SDM yang berkualitas. Sekolah ini memiliki banyak ekstrakurikuler diantaranya adalah ekstrakurikuler sains, ekstrakurikuler bahasa inggris, dan ekstrakurikuler menari. Selain itu SD IT Al-Munawwar juga pernah mengikuti "*English Festival*" di Stain Madina.

Pengelolaan SDM ini juga dilakukan sesuai dengan kurikulum yang ada. Misalnya dengan menggunakan media pembelajaran, buku pembelajaran yang memadai, RPP dan silabus untuk guru, membuat alat peraga, serta mengadakan Prota (program tahunan) dan Prosem (program semester).

Untuk mengembangkan SDM bukanlah satu hal yang mudah, pasti akan menghadapi kendala atau masalah, baik itu bersumber dari dalam diri SDM itu sendiri ataupun pengaruh faktor dari luar. Begitu juga dengan sekolah yayasan berbasis Islam SD IT Al-Munawwar. Sekolah ini menghadapi kendala dalam mengembangkan SDM yaitu adanya perbedaan pendapat dalam pengembangan SDM tersebut, misalnya apabila sekolah membuat kebijakan ada beberapa pihak yang pro dan kontra. Karena memang setiap orang memiliki pandangan yang berbeda, hal inilah yang menyebabkan kendala dalam pengembangan SDM tersebut. Dan solusi dalam masalah ini adalah dengan melakukan musyawarah yang berkelanjutan, menyatukan suara dan pendapat dari banyak pihak untuk mendapatkan solusi terbaik dan diperlukan ketegasan seorang pemimpin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa (1) upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas SDM di SD IT Al-munawwar adalah dengan mengadakan evaluasi guru setiap minggu yaitu pada hari sabtu. Selain itu sekolah juga melakukan pembinaan berupa musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) perbidang studi. Dan mengadakan pelatihan kelompok kerja guru (KKG) bagi guru-guru PAI. (2) Implikasi pengembangan SDM terhadap pengembangan mutu di SD IT Al-munawwar dapat dilihat dari program-program yang dikembangkan di SDIT Al-Munawwar tersebut. Dalam pengembangan SDM ini memiliki kendala yaitu pada saat membuat kebijakan ada beberapa pihak yang

pro dan kontra dan solusi yang diambil adalah dengan menyatukan suara sehingga mendapatkan solusi terbaik dan diperlukan ketegasan seorang pemimpin.

REFERENSI

- Abrori, Muhammad, dan Muali. *Peningkatan Kualitas SDM Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*. JUMPA Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 1. No 1.
- Astuti. 2018. *Manajemen Pengembangan SDM Di Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 7. No 1.
- Mukminin, Amirul, Dkk. 2019. *Manajemen SDM dalam pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Nurhayati Djamas dkk, (2005) *Manajemen Madrasah Mandiri* Jakarta: Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan.
- Purnama, Basuki Jaka. 2016. *Optimalisasi Manajemen SDM Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Vol 12. No 2.
- Riadi, Slamet, Dkk. 2020. *Pelaksanaan Manajemen SDM Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 4 Mataram*. Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan. Vol 4. No 1.
- Rokhmaniyah. 2017. *Manajemen SDM Untuk Mencapai Pendidikan Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar*. DWIJACENDIKIA Jurnal Riset Pedagogik. Vol 1. No 1.
- Ulfatin, Nurul, Dan Triwiyanto. T. 2016. *Manajemen SDM Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.