

MANAJEMEN SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU

Akhmad

Universitas Mulawarman Samarinda, Jl. Banggeris No. 89, Karang Anyar, Sungai Kunjang Samarinda
e-mail: akhmad_63@yahoo.com

Abstract: Management of Integrated Islamic Elementary School. This study aims to identify and get an overview of the Integrated Management of Islamic Elementary School Cordova Samarinda which include planning, organizing, execution and control of human resource development program, management of financial functions that include funding sources and mechanisms of use and remuneration to educators (teachers) and education personnel (employees), parents's support in application of management in Islamic Elementary School Cordova Samarinda, and obstacles that encountered in implementing the management of Isam Cordova Elementary School Samarinda. This study uses a case study with a qualitative approach. This approach resulted the findings from data that collected by participatory observation technique, interview and documentation study. Research instruments in the researchers themselves as a key instrument, while the informant or source of data is the Principal as key informants and the Foundation, the TU's leader and Vice Principal and Parents's Students as informants supporters. The results showed that planning, organizing, implementation and monitoring of human resource development program in SDIT Cordova are good. Teacher and employee development is using a "make-approach".

Keywords: management, human resources, integrated islamic elementary school

Abstrak: Manajemen Sekolah Dasar Islam Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) Cordova Samarinda yang meliputi manajemen sumber daya manusia, manajemen fungsi keuangan, dukungan orang tua dalam penerapan manajemen sekolah, dan kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen SDIT Cordova Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini menghasilkan temuan yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui teknik observasi partisipasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai *key instrument*, sedangkan yang menjadi *informan* atau sumber data adalah kepala sekolah sebagai *informan* kunci dan yayasan, kepala TU, wakil kepala sekolah dan orang tua siswa sebagai *informan* pendukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program pengembangan sumber daya manusia di SDIT Cordova berjalan dengan baik. Strategi pengembangan guru dan pegawai dengan menggunakan pendekatan "make approach"; Sumber dana berasal dari BOS, partisipasi masyarakat, dan yayasan. Insentif yang diterima guru bermacam-macam. Partisipasi orang tua dalam manajemen sekolah dalam bidang fisik dan non fisik sudah baik.

Kata kunci: manajemen, sumber daya manusia, SD Islam Terpadu

Konsep pendidikan nasional di Indonesia ternyata belum mampu menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang bertanggung jawab, jujur, dan memiliki integritas yang tinggi. Sebaliknya justru yang terjadi adalah moral bangsa masih mengalami kemerosotan. Dengan kondisi rapuhnya kualitas sumber daya manusia Indonesia kemudian berhadapan dengan kompetisi global yang sangat ketat, maka kualitas pendidikan merupakan salah satu syarat dalam

mengatasi permasalahan-permasalahan di atas. Untuk membangun suatu pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas pendidikan sekolah dasar mempunyai kedudukan sangat strategis dalam meletakkan dasar pengembangan pendidikan selanjutnya. Konsep Sekolah Islam Terpadu (SDIT) yang muncul pada periode awal tahun 2000 yang ditawarkan sebagai alternatif solusi dari keresahan sebagian ma-

syarakat muslim yang menginginkan adanya sebuah institusi pendidikan Islam yang berkomitmen mengamalkan nilai-nilai islam dalam sistem pembelajaran yang di dalamnya tidak hanya berupa pelajaran umum saja tetapi juga pendidikan agama Islam yang langsung di praktikan dalam proses belajar mengajar, sehingga teori yang di dapatkan di kelas bisa langsung di aplikasikan dalam kehidupan sehari hari. Konsep ini diyakini mampu membangun pendidikan berkualitas dengan mengintegrasikan berbagai komponen dan kekuatan yang diharapkan mampu melahirkan manusia Indonesia yang kompetitif dan sekaligus memiliki integritas dan moralitas yang tinggi.

SDIT Cordova Samarinda pada dasarnya adalah sekolah dasar umum yang dipadukan dengan prinsip Islam yang menjadi pondasi jenjang pendidikan formal selanjutnya. SDIT cordova Samarinda memiliki keunggulan, dan diminati oleh masyarakat, serta memiliki keunikan tersendiri, dan pola manajemen dengan sistem pendidikan yang relevan dengan kemajuan dan tuntutan masyarakat khususnya di Kota Samarinda.

Manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of gettings done through people*). Dubrin (1990) menyatakan *the term management is refer to the process of using organizational resources to achieve organizational objectives through the functions of planning and decision making; organizing, leading, and controlling*. Demikian juga Kreitner (1995) mendefinisikan manajemen adalah proses bekerja dengan melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan. Selanjutnya James dan Dawell (200), mengatakan bahwa "*Management is a dynamic system of creating an enabling environment where goals of an Organization can be achieve. To achieve these goals, there is need for different activities to be carried out. Such activities which are the main functions of management include; Planning, Organising, Directing and Controlling*."

Teori manajemen pengembangan mutu sumberdaya manusia memiliki dua pendekatan yaitu pendekatan "*buy*" yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan (rekrutmen) sumberdaya manusia, dan pendekatan "*make*" yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumberdaya manusia yang ada berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan.

Sementara Rijadi (1994) juga mendefinisikan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumberdaya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar, terarah, terprogram dan terpadu, bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia baik secara fisik maupun non-fisik, agar nantinya

menjadi manusia-manusia berdaya guna bagi bangsa dan negara yang dilandasi dengan nilai-nilai moral dan agama. Selanjutnya Coetzer dan Sitlinton (2014), mengatakan bahwa strategis manajemen sumber daya manusia dalam proses pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting untuk mengatasi kesulitan yang dialami oleh siswa di lapangan.

Menurut Forster and Fenwick (2015), pelaksanaan manajemen pendidikan Islam yang baik dan terencana akan memberikan pengaruh yang sangat penting dalam membentuk sejumlah nilai Islam secara konsisten kepada semua unsur tenaga pendidik dan kependidikan baik kepala sekolah guru, karyawan dan peserta didik dalam suatu lembaga pendidikan. Nilai Islam yang dimaksud adalah mencakup aspek kejujuran, transparansi, kekeluargaan, membantu orang lain, pengembangan diri, rasa hormat dan kerjasama. Keberhasilan dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam suatu lembaga pendidikan tergantung pada bagaimana individu membuat keputusan untuk aktif mengikuti nilai-nilai agama dan menerima atau menolak nilai-nilai tersebut sebagai bagian dari struktur untuk membangun karakter sebagai seorang muslim.

Menurut Ilyasin (2010) mengatakan bahwa konsep keterpaduan penyelenggaraan SDIT dapat dijabarkan sebagai berikut: (a) keterpaduan dalam arti kurikulum yakni antara Dinas Pendidikan, Departemen Agama dan Muatan Lokal (Mulok); (b) keterpaduan dalam arti keseimbangan antara *social quotient (SQ)*, *emotional quotient (EQ)* dan *Intelegency quotient (IQ)*; (c) keterpaduan dalam arti pembentukan manusianya yang meliputi jasmani, rohani dan indra, (d) keterpaduan dalam arti sumber belajarnya yakni antara alat peraga (AP), media dan materi; (e) keterpaduan dalam arti prinsip dalam mendidik anak yakni antara sekolah, orang tua dan lingkungan; (f) keterpaduan dalam arti *maaddah* (materi) yang meliputi *qauliyah* (verbalistik) dan *kauniyah* (empiris). Peran SDM, khususnya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah unggulan. Hasil temuan penelitian Komariah (2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik kepala sekolah didominasi oleh perilaku disiplin diri, transparansi, etika/moral dan *relationship* dalam pengembangan sekolah. Sekolah yang sudah berkembang memiliki manajemen yang baik dan terstandar. Hasil penelitian Triwiyanto (2013) menunjukkan bahwa manajemen sekolah yang sesuai dengan kebijakan standar nasional terutama standar proses dan layanan pendidikan akan meningkatkan mutu pendidikan sekolah itu. Makna mutu itu dimaknai melalui mutu layanan peserta didik dengan indikator akademik dan non akademik sehingga akan melejitkan prestasi sekolah itu di berbagai kegiatan nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang Manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda yang meliputi: (1) perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program pengembangan sumber daya manusia, (2) manajemen fungsi keuangan yang meliputi sumber dana dan mekanisme penggunaannya serta pemberian imbalan kepada pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (pegawai), (3) Dukungan orang tua dalam penerapan manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda, dan (4) Kendala yang dihadapi dalam menerapkan manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus (Moleong, 2004) yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis mengenai gambaran manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cordova Samarinda dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan Kualitatif adalah suatu proses penelitian yang menghasilkan temuan yang diperoleh dari data-data yang dikumpulkan melalui teknik observasi partisipasi, wawancara mendalam dan studi dokumentasi (Moleong, 2007).

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai *key instrument* (Moleong, 2007) sedangkan yang menjadi *informan* atau sumber data adalah Kepala Sekolah sebagai *informan* kunci sedangkan Yayasan, Kepala TU dan Wakil Kepala Sekolah dan Orang Tua Siswa sebagai *informan* pendukung. Penentuan *Informan* (sumber data) dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling* (Miles dkk, 1992) dimaksudkan bahwa informan yang diambil tidak dimaksudkan untuk mewakili populasi, melainkan untuk mewakili informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melalui tahapan sebagai berikut: (1). *The Stage of Reflection* (tahapan refleksi), (2). *The Stage of Planning* (tahapan perencanaan), (3). *The Stage of Entry* (tahapan memasuki lapangan), (4). *The Stage of Productive Data Collection* (tahapan pengumpulan data), (5). *The Stage of Withdrawal* (tahapan penarikan diri) dan (6). *The Stage of Writing* (tahapan penulisan hasil penelitian).

Teknik pengujian Keabsahan pada penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan beberapa cara (Miles dkk, 1992) yaitu: (1) Uji *Credibility* (validitas internal), (2) Uji *Transferability* (validitas eksternal), (3) Uji *Dependability* (reliabilitas), dan (4) *Confirmability* (obyektivitas).

Pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan Triangulasi (Moleong, 2007) yaitu: (1) Triangulasi metode atau teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. (2) Triangulasi sumber data adalah triangulasi yang digunakan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber, dan (3) Triangulasi teori digunakan untuk membandingkan hasil akhir penelitian dengan perspektif teori yang relevan untuk menghindari bias individual peneliti atas temuan atau kesimpulan yang dihasilkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang difokuskan pada pengembangan tenaga pendidik (guru) dan kependidikan (pegawai) yang didasarkan hasil wawancara mendalam (*in-depth interview*), pengamatan langsung (observasi partisipasi) dan dokumentasi. Kegiatan tersebut dilakukan peneliti kepada sumber data (*informan*) yang benar-benar memahami fokus atau masalah penelitian secara akurat, memiliki waktu dan bersedia memberikan informasi secara baik. *Informan* kunci (*key informan*) dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SDIT Cordova Samarinda dan yang menjadi *informan* pendukung adalah pengurus yayasan pendidikan cordova Samarinda yang membidangi pengembangan dan rekrutmen sumber daya manusia, Kepala TU dan Kepala Sekolah SDIT Cordova Samarinda.

Setiap awal tahun ajaran baru kepala sekolah telah menyusun perencanaan program pengembangan sumber daya manusia (guru dan pegawai). Strategi pengembangan sumber daya manusia yang direncanakan adalah pendidikan dan pelatihan. Bentuk kegiatan yang direncanakan adalah *workshop*, *sharing*, KKG dan studi *visit* ke sekolah-sekolah yang berkualitas, serta kegiatan pembinaan sikap melalui tauziah baik antara guru dengan guru maupun dari unsur pimpinan ke guru.

Perencanaan adalah hal yang penting yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah untuk mewujudkan manajemen di sekolah dengan baik, karena seluruh keputusan tentang tindakan-tindakan yang akan dilakukan pada masa yang akan datang tentunya berawal dari perencanaan yang baik. Perencanaan yang baik dalam sekolah merupakan fungsi pertama dan utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. De-

ngan demikian suatu program akan berantakan dan tidak terarah jika tidak ada perencanaan yang matang, perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan program.

Ada sebuah tradisi yang dikembangkan di SDIT Cordova Samarinda yaitu ketika tahun ajaran baru, guru-guru dikumpulkan semuanya dalam bentuk workshop dalam rangka untuk membuat suatu perencanaan kegiatan yang akan dilakukan dalam hitungan satu tahun dan enam bulan (satu semester) kedepan. Agenda workshop itu adalah pertama khusus untuk unsur pimpinan dalam hal ini kepala sekolah membuat perencanaan yang terkait dengan kebijakan yang didampingi oleh wakil kepala sekolah dan kepala TU. Kedua, unsur guru yang membuat perencanaan yang terkait dengan pembelajaran. Perencanaan yang terkait dengan kebijakan pimpinan sekolah salah satunya adalah perencanaan dalam mengembangkan sumber daya manusia.

Strategi dalam perencanaan program pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini guru dan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Bentuk kegiatan yang direncanakan untuk: (1). Meningkatkan pengetahuan dan wawasan guru adalah pelatihan, *workshop*, *sharing* dengan guru-guru di lingkungan sendiri, KKG bersama dengan gugus sekolah dan melakukan studi visit ke sekolah-sekolah yang berkualitas. (2). Pembentukan sikap dan komitmen guru melalui *tauzia* dan *liqo* baik antara guru dengan guru maupun dari unsur pimpinan ke guru. Mengenai hasil perencanaan program pengembangan sumber daya manusia yang telah disusun di sekolah selanjutnya dimatangkan di yayasan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova, dapat diketahui bahwa sebelum pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cordova Samarinda dilakukan pengorganisasian dalam bentuk kepanitiaan yang nantinya akan bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan.

Pengorganisasian merupakan tindak lanjut setelah penyusunan perencanaan yang merupakan komponen kedua yang tidak bisa dipisahkan dari manajemen sekolah yang baik. Pengorganisasian dilakukan untuk menghimpun sumber daya yang dimiliki oleh sekolah dan memberdayakannya secara efektif. Perorganisasian program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda, dilakukan kepala sekolah sebelum pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pembentukan panitia dengan pem-

bagian tugas dan tanggung jawab terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cordova Samarinda telah terlaksana sesuai dengan rencana. Sebagian besar program dilaksanakan sendiri sekolah dan sebagian juga bermitra dengan LPMP dan lembaga-lembaga di luar Kalimantan Timur misalnya KPI di Surabaya. SDIT Cordova Samarinda menerapkan sistem pendidikan *full day school*, dan karena itu pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia hanya dapat dilaksanakan pada hari Sabtu dan Minggu atau hari libur lainnya.

Pelaksanaan (*actuating*) dalam manajemen di sekolah tidak lain merupakan upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui pengorganisasian yang baik dengan berbagai pengarahan dan pemotivasian kepada panitia pelaksana kegiatan, agar dapat menjalankan beban kerja secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggungjawabnya.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SDIT Cordova Samarinda secara umum telah terealisasi dengan baik, dan sebagian besar kegiatan tersebut dilaksanakan sendiri dan sebagian juga bermitra dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Kalimantan Timur, bahkan dengan lembaga-lembaga di luar Kalimantan Timur misalnya KPI Surabaya atau lembaga-lembaga yang berkompeten dalam pengembangan pendidikan.

Adapun bentuk kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan di SDIT Cordova Samarinda meliputi: (1) Peningkatan pengetahuan dan wawasan guru melalui pelatihan, *workshop*, *sharing* dengan guru-guru di lingkungan sendiri, KKG bersama dengan gugus sekolah dan melakukan studi visit ke sekolah-sekolah yang berkualitas. (2) Pembentukan sikap dan komitmen guru melalui *tauziah* (saling mengingatkan) baik antara guru dengan guru maupun dari unsur pimpinan ke guru (3) Pemberian imbalan kepada guru sesuai haknya dan mendukung fasilitas pembelajaran yang dibutuhkan dalam mengajar.

Dari hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova, dapat diketahui bahwa pengawasan pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cordova Samarinda dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan yayasan,

baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengawasan secara langsung dilakukan dengan melihat pelaksanaan kegiatan di lapangan, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dilakukan dengan mempelajari laporan kegiatan dari panitia pelaksana.

Pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang sangat penting dalam pelaksanaan program di sekolah, karena semua fungsi terdahulu baik perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Setiap pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, Kepala Sekolah SDIT Cordova bersama Yayasan Pendidikan Cordova melakukan pengawasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pengawasan secara langsung dilakukan dengan melihat proses pelaksanaan kegiatan di lapangan, sedangkan pengawasan secara tidak langsung dengan melalui laporan panitia pelaksana kegiatan.

Pengawasan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam keseluruhan proses pendidikan. Pengawasan merupakan monitoring terhadap kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk menentukan harapan-harapan yang nyata yang akan dicapai dan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap segala penyimpangan yang terjadi. Pengawasan merupakan proses dasar secara esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumit dan luasnya suatu organisasi. Proses dasarnya terdiri dari tiga tahap yaitu menetapkan standar pelaksanaan, pengukuran pelaksanaan dibandingkan dengan standar, dan menentukan kesenjangan antara pelaksanaan dan standar. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan temuan penelitian Rosmala Dewi (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, efikasi diri, dan konflik mempengaruhi kinerja kepala sekolah.

Manajemen Keuangan dan Penggunaannya

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan dan Kepala TU SDIT Cordova, dinyatakan bahwa sumber pendanaan dalam penerapan manajemen sekolah Islam terpadu Cordova Samarinda secara umum ada dua yaitu pertama dari pemerintah yang berupa dana bantuan operasional sekolah (BOS) Nasional, yang dikelola langsung oleh sekolah, dan kedua adalah dana partisipasi orang tua siswa dalam bentuk: (a) Iuran wajib bulanan (IWB) dan dana partisipasi siswa baru yang biasa disebut uang bangunan yang dikelola sepenuhnya oleh yayasan. (b) Dana kepanitiaan misalnya ujian semester, kemah ilmiah, kunjungan pembelajaran dan lain-lain yang dikelola oleh panitia pelaksana kegiatan untuk keperluan operasional.

Penggunaan dana BOS Nasional di SDIT cordova berdasarkan Petunjuk Teknis Bosnas dari Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang di realisasikan melalui Rancangan Kegiatan Sekolah (RKS). Penggunaan dana partisipasi orang tua siswa, sekolah diwajibkan membuat proposal kegiatan yang dilengkapi dengan rancangan anggaran belanja (RAB), kemudian diusulkan ke yayasan, selanjutnya dana yang disetujui oleh yayasan dapat digunakan oleh sekolah sesuai kegiatan yang telah diprogramkan, kemudian hasil kegiatan dilaporkan ke yayasan.

Keuangan dan pembiayaan merupakan salah satu sumber daya yang secara langsung menunjang efektifitas dan efisiensi pengelolaan pendidikan. Dalam penyelenggaraan pendidikan, keuangan dan pembiayaan merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan. Komponen keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah merupakan komponen penting yang menentukan terlaksananya kegiatan belajar-mengajar di sekolah bersama dengan komponen-komponen yang lain. Dengan kata lain setiap kegiatan yang dilakukan sekolah memerlukan biaya, baik itu disadari maupun yang tidak disadari. Komponen keuangan dan pembiayaan ini perlu dikelola sebaik-baiknya, agar dana-dana yang ada dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan.

Selanjutnya mekanisme penggunaan dana di SDIT Cordova Samarinda dibagi menjadi dua berdasarkan sumber pendanaannya yaitu: (1) Penggunaan dana Bantuan Operasional Sekolah Nasional (Bosnas) di SDIT Cordova Samarinda berdasarkan Petunjuk Teknis dari Direktorat Pembinaan Sekolah Dasar Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang direalisasikan melalui Rancangan Kegiatan Sekolah (RKS). (2) Penggunaan dana partisipasi orang tua siswa yang dikelola oleh yayasan, sekolah diwajibkan membuat proposal kegiatan yang akan dilakukan yang dilengkapi dengan kebutuhan dana, kemudian diusulkan ke yayasan, selanjutnya dana yang disetujui oleh yayasan dapat digunakan oleh sekolah sesuai kegiatan yang telah diprogramkan, kemudian hasil kegiatan dilaporkan ke yayasan.

Pemberian Imbalan Guru dan Pegawai

Imbalan adalah sesuatu yang dapat meningkatkan frekuensi kegiatan seorang pegawai. Pemberian imbalan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan pegawai di lembaga pendidikan yang berupa gaji/honor bulanan. Gaji/honor adalah salah satu hal yang penting bagi setiap guru dan pe-

gawai yang bekerja dalam suatu lembaga pendidikan, karena dengan gaji/honor yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Semua guru dan pegawai mendapatkan imbalan berupa gaji/ honor pada setiap awal bulan yang besarnya tergantung pada besarnya beban kerja dan masa kerja dari guru dan pegawai melalui rekening masing-masing. Selain itu mereka masih menerima imbalan tambahan adalah berupa insentif dari pemerintah provinsi dan pemerintah kota dikelola langsung oleh sekolah dan dibayarkan tiga bulan sekali. Selain insentif tersebut yayasan juga memberikan asuransi kesehatan dan simpanan hari tua pada semua guru dan pegawai di SDIT Cordova Samarinda. Imbalan yang tidak diberikan secara langsung ini dibayarkan pada saat guru dan pegawai tersebut sudah pensiun atau berhenti di SDIT Cordova Samarinda. Imbalan terakhir diberikan secara tidak langsung oleh yayasan berupa asuransi kesehatan pada semua guru dan pegawai untuk membantu meringankan beban keluarganya ketika terjadi gangguan kesehatan (sakit).

Dukungan Orang Tua Siswa

Orang tua siswa sangat mendukung penerapan manajemen SDIT Cordova Samarinda, terutama yang berkaitan dengan pembangunan fisik sekolah dan pendanaan operasional sekolah maupun kegiatan intrakurikuler dan ekstra kurikuler siswa. Selain dukungan tersebut, orang tua ikut membimbing anaknya baik ketika anak berada di sekolah maupun disaat anak berada di rumah. Dukungan orang tua tidak hanya melalui partisipasi pendanaan, tetapi juga melalui model *parenting* sesuai dengan temuan penelitian Towaf (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan karakter dapat dilakukan melalui *role model* atau *living example*. Kondisi seperti ini tercipta karena adanya hubungan interpersonal antara lingkungan internal SDIT Cordova Samarinda dengan orang tua siswa sangat kondusif. Dukungan tersebut dalam bentuk iuran wajib bulanan (IWB), dana partisipasi siswa baru, dan dana kepanitiaan dalam kegiatan, yang besarnya tiap siswa berbeda-beda, tergantung dari tingkat penghasilan atau kemampuan orang tua siswa. Selain dukungan tersebut, SDIT Cordova menerapkan prinsip keterpaduan antara orang tua dan guru dalam membimbing anaknya baik ketika anak berada di sekolah maupun disaat anak berada di rumah serta hubungan timbal balik antara keduanya.

Orang tua dan sekolah merupakan dua unsur yang saling berkaitan dan memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain. Oleh karena itu harus terjalin kerjasama yang baik di antara kedua belah pihak.

Orang tua mendidik anaknya di rumah, sedangkan sekolah mendidik anak diserahkan kepada pihak guru. Agar kerja sama antara orang tua dan sekolah berjalan dengan baik maka harus ada dalam suatu rel yang sama supaya dapat seiring seirama dalam mendidik anak, baik di rumah ataupun di sekolah. Hal ini sesuai dengan penelitian Savitri dkk, (2013) yang menyatakan bahwa i orang tua dapat berpartisipasi dengan baik dalam aktivitas pembelajaran pada anak.

Pendidikan merupakan hal terbesar yang selalu diutamakan oleh para orang tua. Saat ini masyarakat semakin menyadari pentingnya memberikan pendidikan yang terbaik kepada anak-anak mereka sejak dini. Untuk itu orang tua memegang peranan yang sangat penting dalam membimbing dan mendampingi anak dalam kehidupan keseharian anak. Sudah merupakan kewajiban para orang tua untuk menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga dapat memancing keluar potensi anak, kecerdasan dan rasa percaya diri. Orang tua tidak lupa memahami setiap tahapan perkembangan anak serta kebutuhan pengembangan potensi kecerdasan anak. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Akbar (2014) yang menyatakan bahwa pendidikan karakter di sekolah dapat dilakukan melalui penataan fisik, partisipasi orang tua, keteladanan, pendidikan intra dan ekstra kurikuler..

Kendala Penerapan Manajemen SDIT Cordova

Dari hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova, dua diantaranya memiliki kesamaan jawaban yaitu kepala TU dan wakil kepala sekolah yang menyatakan bahwa pada prinsipnya tidak ada kendala yang berarti dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia, sedangkan kepala sekolah menyatakan bahwa kendala yang dialami dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah waktu pelaksanaan pengembangan/pembinaan guru dan pegawai yang terbatas, sedangkan yayasan menyatakan bahwa kendala yang dialami adalah perencanaan yang menyangkut pembiayaan, karena untuk mencapai yang ideal memang memerlukan biaya yang besar.

Penerapan manajemen sumber daya manusia di SDIT Samarinda yang meliputi perencanaan (*planning*) dan pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) baik pada program pengembangan sumber daya manusia maupun pendanaan dan pemberian imbalan guru dan pegawai pada prinsipnya tidak ada kendala yang berarti, karena di SDIT Cordova menjunjung tinggi

kerjasama dan kebersamaan dan diperkuat oleh dukungan dari yayasan yang sangat baik.

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan/pembinaan guru dan pegawai, yang telah direncanakan pada awal tahun ajaran baru, pada prinsipnya tidak kendala yang mengganggu jalannya program, meskipun waktu pelaksanaannya yang sedikit mengalami kendala, karena SDIT Cordova Samarinda menerapkan sistem pendidikan *full day school*, yang dimulai hari senin sampai jum'at, sehingga solusi yang ditempuh oleh kepala sekolah untuk merealisasikan kegiatan yang sudah direncanakan adalah hari sabtu dan minggu atau hari libur lainnya. Demikian juga kendala yang terkait dukungan pendanaan dalam penyusunan perencanaan program yang ideal, dapat diatasi dengan merencanakan program-program yang sesuai dengan kemampuan keuangan yang dimiliki oleh yayasan.

Pengawasan pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini guru dan pegawai di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Cordova Samarinda, baik secara langsung maupun secara tidak langsung tidak ada kendala, karena di SDIT Cordova telah membangun sistem dengan komitmen dan tanggung jawab yang sangat kuat dalam menjalankan tugas dalam kepanitiaan.

SIMPULAN

Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai dilakukan pada awal tahun ajaran baru melalui workshop. Strategi pengembangan guru dan pegawai dengan menggunakan pendekatan "*make approach*" yaitu pendidikan dan pelatihan. Pengorganisasian dalam program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai dilakukan dengan membentuk kepanitiaan dan pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan program. Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia guru dan pegawai telah berjalan sesuai dengan perencanaan. Pengawasan dalam pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia di dilakukan oleh unsur sekolah bersama dengan yayasan secara langsung di lapangan maupun secara tidak langsung melalui laporan panitia pelaksana kegiatan. Sumber dana berasal dari bantuan operasional sekolah nasional (Bosnas) dan partisipasi orang tua siswa yang disebut Iuran Wajib Bulanan (IWB). Penggunaan dana Bosnas sesuai dengan petunjuk teknis dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang direalisasikan melalui Rancangan Kegiatan Sekolah (RKS). Penggunaan dana partisipasi orang tua siswa melalui proposal kegiatan

yang dilengkapi dengan kebutuhan dana, kemudian diusulkan ke yayasan.

Bentuk pemberian imbalan guru dan pegawai adalah gaji/honor bulanan yang diberikan setiap awal bulan yang besarnya tergantung pada besarnya beban kerja dan masa kerja dari guru dan pegawai melalui rekening masing-masing, insentif dari yayasan yang dibayarkan setiap bulannya dan insentif dari pemerintah provinsi dan pemerintah kota yang dibayarkan tiga bulan sekali. Selain itu mereka masih menerima asuransi kesehatan yang diberikan oleh yayasan ketika guru dan pegawai serta keluarga sakit, dan simpanan masa tua dari yayasan yang diberikan ketika guru dan pegawai sudah pensiun atau berhenti. Dukungan orang tua dalam penerapan manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda meliputi pendanaan dalam pembangunan fisik (sarana dan prasarana sekolah) dan non fisik (operasionalisasi sekolah, kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler siswa), dan pendampingan anak di lingkungan sekolah maupun di rumah. Penerapan manajemen Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda, pada prinsipnya tidak ada kendala yang mengganggu jalannya program, namun dukungan pembiayaan dalam perencanaan program yang ideal belum maksimal.

Disarankan kepada Kepala Sekolah agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas penerapan manajemen sekolah sehingga berjalan dengan baik dan sehat. Selain itu perlu memberdayakan semua sumber daya yang ada di sekolah dalam rangka rekrutmen dan pengembangan atau pembinaan guru dan pegawai. Yayasan Pendidikan tetap mempertahankan dan meningkatkan dukungannya dalam penerapan manajemen sekolah sehingga sekolah berjalan dengan baik. Dinas pendidikan kota maupun kabupaten agar melakukan pengkajian yang lebih mendalam terhadap penerapan manajemen sumber daya manusia dan kegiatan intrakurikuler dan ekstrakurikuler yang menjadi unggulan di Sekolah Dasar, sehingga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar umum lainnya. Orang tua siswa melalui komite sekolah agar tetap memberikan dukungan terhadap kelancaran penerapan manajemen di Sekolah Dasar bukan saja terbatas pada penyediaan dana, tetapi yang paling penting adalah keikutsertaannya dalam membangun sumber daya manusia baik guru, pegawai, siswa dan unsur kependidikan lainnya. Para peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian tentang manajemen yang berbasis sekolah yang berdimensi multi kasus di Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kalimantan Timur.

DAFTAR RUJUKAN

- Akbar, S. 2014. Model Pendidikan Karakter yang Baik di SD (Studi Lintas Situs *Best Practices*). *Jurnal Sekolah Dasar*, 23 (2): 139-151.
- Coetzer, A., Sitlington, H.. Using Research Informed Approaches to Strategic Human Resource Management Teaching, *The International Journal of Management Education* 12 (2014) 223-234.
- Dubrin, A.J. 1990. *Essentials of Manajemen West Chicago*: Sounth-Western Publisng Co.
- Dewi, R. 2012. Kinerja Kepala Sekolah: Pengaruh kepemimpinan transformasional, Konflik dan Efikasi Diri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18 (2):150-156.
- Forster, G. and Fenwick, J. 2015. *The Influence of Islamic Values on Management Practice in Morocco*, *Journal European Management*, Vol. 33, hal. 143-156.
- James A.F, Freeman R.E. dan Dawel R.G. (Jr), 2000. *Management*. 6th Edition, New Delhi. Prentice Hall of India.
- Komariah, A. 2012. *Authentic Leadership* Kepala Sekolah dalam Menanamkan Nilai. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18 (2): 194-200.
- Kreitner R.J., 1995. *Management*. 6th Edition, Houghton Mifflin Company, USA.
- Miles, Matthew B, & A. Huberman, M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru, Universitas Indonesia – Press, Jakarta.
- Moelong, Lexy J., 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moelong, Lexy, J.,2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ilyasin, M. 2010. *Manajemen Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran Sekolah Islam Terpadu*, Cetakan pertama, Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) STAIN, Samarinda.
- Rijadi S., Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia Menghadapi PJPT II. Malang: FPIPS, 1994, *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 28 (3)
- Savitri, D.G.A., Rasyad, A., Prawoto. 2013. Partisipasi Orang Tua dalam Aktivitas Pembelajaran Anak Usia Dini. *Ilmu Pendidikan Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 40 (1): 72-82.
- Towaf, M. 2014. Pendidikan Karakter pada Matapelajaran Ilmu Pengetahuan Sosial. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 20 (1) : 78-85.
- Triwiyanto, T. 2013. Standar Nasional Pendidikan sebagai Indikator Mutu Layanan Manajemen Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19 (2): 16-1-171.