

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU CORDOVA SAMARINDA

Akhmad

e-mail: akhmad_63@yahoo.com

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Mulawarman Samarindaa

Abstract: This study aimed to get an overview of Human Resource Development Management at Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda, include: planning, organizing, actuating, and controlling of human resources development program. This study uses a case study with a qualitative approach. The data collected in this study through participation observation techniques, in-depth interviews, and documentation. The results showed that: (1) planning of human resources development program (teacher) is done at the beginning of the new school year through workshops. Teacher development strategy using a “make-approach”, namely education and training. (2) Organizing the HRD program (teacher) by forming committees and the division of tasks and responsibilities for the implementation of the program. (3) Actuating of human resources development program (teacher) had been done accordance with the plan, and (4) controlling the implementation of human resources development program (teacher) conducted by the school principal together with the foundation directly or indirectly through the executive committee activity reports.

Keywords: : Management, human resource development, integrated islamic elementary school

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda yang meliputi: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan dan Pengawasan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia, di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini melalui teknik observasi partisipasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan program pengembangan SDM (Guru) dilakukan pada awal tahun ajaran baru melalui workshop. Strategi pengembangan guru dengan menggunakan pendekatan “make approach” yaitu pendidikan dan pelatihan. (2) Pengorganisasian dalam program SDM (Guru) dilakukan dengan membentuk kepanitiaan dan pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan program. (3) Pelaksanaan program pengembangan SDM (Guru) telah berjalan sesuai dengan perencanaan, dan (4) Pengawasan dalam pelaksanaan program pengembangan SDM (Guru) di dilakukan oleh kepala sekolah bersama dengan yayasan secara langsung maupun tidak langsung melalui laporan panitia pelaksana kegiatan.

Kata kunci: Manajemen, pengembangan SDM, sekolah dasar islam terpadu

Konsep pendidikan nasional yang sudah bergulir puluhan tahun di Indonesia, ternyata belum juga mampu secara menyeluruh melahirkan manusia-manusia yang bertanggung jawab, jujur, dan memiliki integritas yang tinggi. Dengan kondisi ini, kemudian berhadapan dengan global *competition*

yang sangat ketat, maka kualitas pendidikan merupakan salah satu syarat dalam mengatasi permasalahan di atas. Untuk membangun suatu pendidikan yang berkualitas tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam konteks itulah konsep Sekolah Islam Terpadu yang muncul pada periode awal tahun 2000 yang di tawarkan sebagai alternatif solusi dari keresahan sebagian masyarakat 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-manusia Indonesia yang kompetitif dan sekaligus memiliki integritas dan moralitas yang tinggi.

Manajemen merupakan seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the art of gettings done through people*). Dalam perspektif teori manajemen pengembangan mutu sumberdaya manusia terdapat dua pendekatan: 1) Pendekatan "buy" yaitu pendekatan yang berorientasi pada penarikan (rekrutmen) sumberdaya manusia. 2) Pendekatan "make" yakni pendekatan yang berorientasi pada pengembangan sumberdaya manusia yang ada berupa pendidikan, pelatihan dan bimbingan.

Pengembangan (*development*) adalah proses jangka panjang untuk meningkatkan potensi dan efektifitas. Sedangkan yang dimaksud dengan pengembangan SDM dalam konteks ini adalah upaya lebih luas dalam memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Selanjutnya Forster & Fenwick (2015), mengatakan bahwa strategis Manajemen SDM dalam proses pembelajaran memiliki peranan yang sangat penting untuk mengatasi kesulitan yang dialami oleh siswa di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas penulis menetapkan sekolah dasar Islam terpadu (SDIT) cordova Samarinda untuk dijadikan kasus pada penelitian ini, dengan alasan bahwa: (1) SDIT Cordova Samarinda pada dasarnya adalah sekolah umum yang dipadukan dengan prinsip Islam yang menjadi dasar sebagai pondasi dari jenjang pendidikan formal selanjutnya. (2) 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kasus yang bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis mengenai gambaran Manajemen Pengembangan SDM di 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.

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri sebagai *key instrument*, sedangkan yang menjadi *informan* atau sumber data adalah Kepala Sekolah sebagai *informan* kunci sedangkan Yayasan, Kepala TU dan Wakil Kepala Sekolah sebagai *informan* pendukung. Penentuan *Informan* (sumber data) dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*, 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*.

Teknik pengujian Keabsahan pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Uji *Kredibility* (validitas internal), (2) Uji *Transferability* (validitas eksternal), (3) Uji *Dependability* (reliabilitas), dan (4) *Confirmability* (obyektivitas).

Pengujian kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian ini dilakukan dengan Triangulasi 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 PENELITIAN

Paparan berikut merupakan deskripsi data tentang manajemen Pengembangan SDM di SDIT Cordova Samarinda 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. Dalam penelitian ini yang menjadi informan kunci (*key informan*) adalah Kepala SDIT Cordova Samarinda dan yang menjadi *informan* pendukung adalah pengurus yayasan pendidikan cordova Samarinda yang membidangi pengembangan dan rekrutmen SDM, Kepala TU dan Kepala SDIT Cordova Samarinda.

a. Perencanaan (*planning*)

Dari hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova dan didukung oleh hasil studi dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa: (1) Pada awal tahun ajaran baru Kepala sekolah telah menyusun perencanaan program pengembangan SDM (guru). (2) Strategi pengembangan SDM yang direncanakan adalah pendidikan dan pelatihan. (3) 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.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Sekolah, Yayasan, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala TU SDIT Cordova, dapat disimpulkan bahwa sebelum pelaksanaan program pengembangan SDM (guru) di SDIT Cordova Samarinda dilakukan pengorganisasian dalam bentuk kepanitiaan yang nantinya akan bertanggungjawab dalam pelaksanaan kegiatan.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

Program pengembangan SDM (guru) di SDIT Cordova Samarinda telah terlaksana sesuai dengan rencana. Sebagian besar program dilaksanakan sendiri sekolah dan sebagian juga bermitra dengan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP)

dan lembaga-lembaga di luar Kalimantan Timur misalnya KPI di Surabaya. Karena SDIT Cordova Samarinda menerapkan sistem pendidikan full day school, maka pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia hanya dapat dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu atau hari libur lainnya.

d. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan pelaksanaan program pengembangan SDM (guru) di 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.

PEMBAHASAN

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah pembahasan yang menyangkut tentang temuan dalam penelitian yang dikaitkan dengan justifikasi teoritik yang relevan dengan fungsi pokok manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan sebagai berikut:

a. Perencanaan (*planning*)

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. Dengan 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. Dalam *workshop* itu agendanya 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, yang **kedua**

adalah 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 melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan 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 tausiah 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. Sementara itu menurut Maisyarah (2014: 274-281) menyatakan bahwa, strategi yang bisa dilakukan untuk pengembangan SDM yaitu melalui studi lanjut, pertemuan individual, kunjungan antar unit/lembaga, lokakarya, magang, dan *mentorship*.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

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. Dalam perorganisasian program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cordova Samarinda, Kepala sekolah melakukan pengorganisasian sebelum pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia melalui pembentukan panitia dengan pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap kegiatan yang akan dilaksanakan.

c. Pelaksanaan (*actuating*)

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 tausiah (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. Hal senada sebagaimana dikemukakan Sobri (2013: 9-20), bahwa dalam rangka untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru maka perlu dikembangkan program kunjungan antar sekolah atau studi banding, hal ini dimaksudkan agar guru memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas mengenai pembelajaran unggul yang diterapkan oleh sekolah lain. Lebih lanjut Sobri (2013) menyarankan bahwa selain melakukan program kunjungan antar sekolah, perlu juga diprogramkan *in house training* atau *inservice learning* dalam pengembangan SDM terutama guru.

Lain halnya sebagai mana dikemukakan oleh Arief, dkk. (2014: 193-202), bahwa ranah pengembangan profesionalisme guru berbasis kelembagaan yang diimplementasikan dalam wujud program *teacher exchange* (program pertukaran guru). Selanjutnya, Arief, dkk. (2014) menyatakan bahwa, program pertukaran guru sangat bermanfaat untuk menunjang profesionalitas guru, karena guru dapat memperoleh pengalaman lebih banyak dengan mengajar di tempat lain yang memiliki kultur dan kondisi social yang berbeda.

d. Pengawasan (*controlling*)

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 essential 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. Selain pengawasan atau *monitoring*, perlu juga dilakukan penilaian terhadap program pengembangan SDM. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Maisyaroh (2014: 247-281), bahwa setiap kegiatan pengembangan SDM perlu dilakukan kegiatan penilaian agar diketahui tingkat keberhasilannya. Penilaian atau evaluasi merupakan proses sistematis untuk menentukan tingkat keberhasilan yang dicapai dari suatu program kegiatan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan program pengembangan sumber daya manusia guru dilakukan pada awal tahun ajaran baru melalui workshop. Strategi pengembangan guru dengan menggunakan pendekatan "*make approach*" yaitu pendidikan dan pelatihan. (2) Pengorganisasian dalam program pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan membentuk kepanitiaan dan pembagian tugas dan tanggungjawab terhadap pelaksanaan program. (3) Pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia guru telah berjalan sesuai dengan perencanaan. (4) 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.

DAFTAR RUJUKAN

- Arief, R. K., Benty, D.D.N., & Sumarsono, R.B. 2014. Implementasi Program Teacher Exchange dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Manajemen Pendidikan*, Volume 24, Nomor 3, Maret 2014, pp.193-202.
- Forster, F.G. & Fenwick, J. 2015. The influence of Islamic values on management practice in Morocco, *Journal European Management* Vol. 33, pp. 143-156.
- Maisyaroh. 2014. Pengembangan Staf di Lembaga Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, Volume 24, Nomor 4, September 2014, pp. 274-281.
- Sobri, A. Y. 2013. Pembinaan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Manajemen Pendidikan*, Volume 24, Nomor 1, Maret 2013, pp.9-20.