
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGELOLAAN SDM DI SEKOLAH DASAR

Oleh

Herawati¹, Lisa Safitri², Melinda Dwi Safitri³, Arita Marini⁴

^{1,2,3,4}Universitas Negeri Jakarta

E-mail: ¹herah2230@gmail.com, ²lisasafitri6677@gmail.com,

³dwisafitrim5@gmail.com, ⁴aritamarini@unj.ac.id

Article History:

Received: 06-05-2023

Revised: 26-05-2023

Accepted: 19-06-2023

Keywords:

SDM, Elementary School,
Management,
Implementation

Abstract: *The study examines the impact of human resource management (HRM) on secondary schools, focusing on the challenges and opportunities in implementing SDM. It reveals that primary schools are more organized due to well-structured training programs and advanced facilities, but high pressure and insufficient support for teachers remain issues. Secondary schools face more serious problems, such as lack of resources, teachers, and educational facilities. The study also highlights the importance of school leadership in the success of SDM implementation. Schools with clear goals and the ability to coordinate all activities are more effective in implementing MDM. Active participation in the planning and evaluation process is crucial. The study emphasizes the importance of government support for teachers in vocational training and development, especially at district headquarters. The study contributes to the ongoing debate about HRM in education and emphasizes the need for a holistic and supportive approach to human resource management in schools.*

PENDAHULUAN

Berisi deskripsi tentang latar belakang permasalahan yang diselesaikan, isu-isu yang terkait dengan masalah yg diselesaikan, Pendidikan adalah cara untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan membangun manusia Indonesia seutuhnya dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia, yang mencakup pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir, perencana, dan pelaksana teknis, serta mereka yang melakukan pengawasan dan pelaksanaan pembangunan, sangat penting untuk keberhasilan pembangunan nasional. Dan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan adalah cara yang paling strategis untuk menerapkan pembangunan nasional tersebut (Abdullah Idi : 2015). Pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas dan martabat manusia, tetapi juga berfungsi sebagai ukuran keberhasilan negara.

Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara, semakin baik masyarakatnya. Namun, kenyataannya, sistem pendidikan di Indonesia belum mencapai standar dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan di Indonesia tidak dapat menghasilkan SDM yang unggul dari segi intelektualitas, moralitas, spiritualitas, profesionalitas, dan kemampuan daya saing atau kompetisi nasional. Dalam kenyataannya, pendidikan di Indonesia sulit

mengalami kemajuan yang signifikan, bahkan dibandingkan dengan negara tetangga di dunia (Akhdad Muhaimin Azzet : 2011) . Kualitas pendidikan sangat penting bagi individu untuk mengembangkan keterampilan, berinteraksi dengan orang lain, dan mencapai kualitas manusia dalam kehidupan, pekerjaan, dan pendidikan untuk membuat Indonesia menjadi pemimpin global. Sistem pendidikan berkualitas harus menangani dan meningkatkan kebutuhan ini, dengan guru memainkan peran penting dalam memberikan pendidikan yang baik dan mendorong lingkungan yang lebih baik bagi siswa.

LANDASAN TEORI

1. Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Berasal dari kata "manajemen" dalam bahasa Prancis Kuno, yang berarti "seni melaksanakan dan mengatur". Dalam bahasa Inggris, kata "manajemen" berarti "direksi pimpinan, ketatalaksanaan, tata pimpinan, atau pengelolaan (John M.Echols dan Hassan Shadily : 1996). Menurut George R. Terry dalam bukunya Principles of Management, manajemen adalah Proses ini menggunakan metode ilmiah dan metodologis untuk menganalisis fungsi perencanaan, organisasi, manajemen, dan pengawasan dalam kegiatan manusia, menggunakan sumber daya dan faktor produksi untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Terry : 2000). Stoner mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Handoko : 2011). Menurut Purwanto (1970: 9) Manajemen pendidikan adalah proses yang menggunakan metode ilmu atau ilmu pengetahuan dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan sekelompok orang. Sumber daya manusia berasal dari Bahasa Inggris "manusia", dan "sumber", seperti air, dan "daya", yang berarti "kekuatan". Dalam Kamus Inggris-Indonesia Modern. Sumber daya didefinisikan sebagai "sumber daya" oleh Peter Salim dan Ahmad S.Ruky, yang berarti sumber daya yang berasal dari kekuatan manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi (Gomes, 2002). Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan seluruh sumber daya dalam organisasi, ilmu dan seni mengatur hubungan antara tenaga kerja dan peran yang membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, strategi, pemilihan, pelatihan, pengembangan, kompensasi, kualitas, keamanan, dan mempertahankan hubungan industri dan stakeholder. Fungsi operasional adalah sebagai berikut : Perencanaan SDM, Seleksi SDM. Pembinaan dan Pengembangan, Penilaian SDM, dan Kompensasi.

2. Kebijakan Pengelolaan SDM dalam Pendidikan

Kebijakan berasal dari bahasa Yunani, "*Polis*", yang berarti "kota." Dalam kasus ini, kebijakan berkaitan dengan konsep pengaturan organisasi dan merupakan protokol formal yang diterima oleh pemerintah untuk mencapai tujuannya (Monahan : 2008:75). Kebijakan adalah keputusan pemerintah yang berlaku umum dan berlaku bagi semua orang di masyarakat (Abidin :2006:17. Strategi yang Efektif untuk Pengelolaan Sumber Daya Manusia sebagai berikut Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penerimaan dan Penyeleksian, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Perbaikan dan Mutasi, Pembayaran dan Evaluasi Kinerja Secara teratur. Pelatihan Karir, dan Hubungan Kerja Harmonis Kebijakan

Pemerintah Terkait Pengelolaan SDM dalam Pendidikan Dasar Untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia dalam pendidikan dasar, pemerintah Indonesia telah mengeluarkan sejumlah kebijakan, beberapa di antaranya adalah:

- a. **Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013** mengenai Standar Nasional Pendidikan Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa guru dan staf sekolah memiliki kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi kepada siswa.
- b. **Peraturan Guru Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2015**. Peraturan ini mengatur pengangkatan, pemindahan, penempatan, kenaikan pangkat, pemberhentian, dan pengembangan keprofesian berkelanjutan guru dengan tujuan meningkatkan profesionalisme guru dan menjaga kesejahteraan mereka.
- c. **Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 27 Tahun 2014** tentang Penilaian Kinerja Guru Peraturan, mengatur penilaian kinerja guru yang dilakukan secara berkala untuk mengetahui kompetensi dan profesionalisme guru. Hasil penilaian ini digunakan sebagai dasar untuk pengembangan dan penghargaan keprofesian berkelanjutan.
- d. **Program Penggerak Guru Program Guru Penggerak** adalah program pelatihan kepemimpinan untuk guru yang bertujuan untuk meningkatkan kepemimpinan guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan komunitas sekolah.
- e. **Program untuk Sekolah Penggerak Program Sekolah Penggerak** adalah program transformasi sekolah yang bertujuan untuk membangun institusi pendidikan yang berkualitas tinggi dan berkarakter Pancasila.
- f. **Beasiswa untuk Pendidikan Guru Pemerintah** menawarkan berbagai program beasiswa pendidikan untuk membantu guru meningkatkan kemampuan mereka.
- g. **Meningkatkan Kesehatan Guru** Untuk meningkatkan kesejahteraan guru, pemerintah terus memberikan tunjangan yang layak dan akses ke pelayanan kesehatan dan jaminan sosial

3. Implementasi Kebijakan SDM di Sektor Pendidikan Dasar

a. Proses Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan Sumber Daya Manusia (SDM) in sektor pendidikan dasar adalah proses kompleks yang melibatkan berbagai tahapan untuk memastikan kebijakan efektif dan mencapai tujuan. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan, yang melibatkan penilaian kebutuhan SDM di sekolah dasar, termasuk jumlah guru, tenaga administrasi, dan tenaga pendukung, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan non-pendidik. Tahap berikutnya adalah perencanaan kebijakan yang mencakup penyusunan kebijakan berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan kompetensi, dan penyusunan anggaran untuk mendukung implementasi kebijakan SDM, termasuk pelatihan dan pengembangan. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan untuk menarik calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi dan memilih kandidat melalui proses seleksi adil dan transparan. Evaluasi dan monitoring meliputi penilaian kinerja untuk mengukur efektivitas tenaga kerja dan monitoring implementasi yang berjalan sesuai rencana. Proses ini diakhiri dengan penyesuaian dan perbaikan, yang melibatkan pengumpulan umpan balik dari berbagai pihak terkait untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan kebijakan, dan penyusunan berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik yang diterima.

b. Peran Kepala Sekolah, Guru, dalam Implementasi

- 1) Kepala Sekolah: Memimpin implementasi dan pelaksanaan SDM, memberikan bimbingan dan manajemen yang baik., Bertindak sebagai perencana, manajer alokasi sumber daya, dan penyedia program pelatihan, Sebagai fasilitator, memastikan proses pengembangan, implementasi, dan evaluasi efisien dan tepat waktu, Bertindak sebagai pengawas, pemantau, dan evaluator, memastikan keberhasilan implementasi SDM dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
- 2) Guru Sekolah: memainkan peran penting dalam implementasi SDM di sekolah, Bertindak sebagai mentor bagi siswa baru atau mereka yang membutuhkan dukungan untuk menerapkan perubahan. Sebagai penyedia program pelatihan, mereka bertujuan untuk meningkatkan kompetensi siswa dengan SDM yang diterapkan., Melayani sebagai panduan kepada siswa tentang efektivitas implementasi SDM dan memberikan umpan balik yang diperlukan. Sebagai model siswa, guru tidak hanya menerapkan SDM secara efektif tetapi juga menyampaikan nilai-nilai seperti disiplin dan profesionalisme kepada siswa melalui pengajaran dan bimbingan.

c. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan SDM di sektor pendidikan dasar seringkali adalah tantangan dan hambatan yang dapat mempengaruhi efektivitas dan kesuksesan. Tantangan utama adalah keterbatasan anggaran, disparitas regional, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas. Keterbatasan anggaran adalah kendala utama dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan yang memadai bagi tenaga pendidik dan non-pendidik. Disaritas regional juga memiliki kesulitan dalam menarik dan mempertahankan staf yang berkualitas, dan kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas yang berkualitas. Pendidikan dasar membutuhkan guru dan tenaga pendidik yang terampil dan kompeten untuk memberikan yang berkualitas kepada siswa. faktor-faktor seperti kebijakan politik tidak stabil, ketidakpastian ekonomi, dan kurangnya dukungan dari pihak berwenang dapat membantu hambatan dalam implementasi kebijakan SDM di sektor pendidikan dasar.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah ulasan literatur, yang melibatkan analisis berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel yang relevan terkait dengan pertanyaan dan tujuan penelitian. Metode ini membantu dalam menerapkan berbagai teori yang terkait dengan pertanyaan penelitian dan memberikan arah yang jelas dalam menafsirkan temuan penelitian. Ini juga membantu dalam mengidentifikasi tema kunci dan membimbing berbagai pendekatan penelitian. Teknik review literatur melibatkan mengumpulkan artikel, menulis makalah, artikel, dan peraturan, yang membantu dalam menangani pertanyaan penelitian dan memberikan dasar yang kuat untuk menghasilkan argumen dan kesimpulan. Proses review literatur meliputi mengatur topik, mengatur artikel berdasarkan topiknya, dan membimbing struktur teks dan data tertulis. Metode literatur review melibatkan evaluasi kritis, yang merupakan proses yang mengevaluasi metodologi, kualitas data, dan relevansi dari artikel yang digunakan dalam penelitian. Metode ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari setiap artikel dan merekomendasikan jurnal dengan kualitas

yang lebih baik untuk digunakan sebagai alat penelitian, memastikan validitas dan kredibilitas temuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi SD yang Dikaji

SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari adalah sekolah menengah yang berlokasi di Kecamatan Nogosari Kabupaten Boyolali, bertujuan menjadi sekolah tertinggi di distrik tersebut. Didirikan pada tahun 2007, sekolah ini telah mengalami pengembangan berkelanjutan selama 10 tahun terakhir, dengan peningkatan jumlah siswa pada tahun 2014, 2015, dan 2016. Program ini juga memiliki sepuluh staf pengajar, 15 siswa dengan S-1 dan S-2 sertifikat, satu guru dengan D-2, satu Guru dengan D3 dan satu guru malam dengan SLTA. Sekolah ini memiliki 12 ruang kelas, dengan 2 rusak dan 4 rusak, dan enam ruang kelas yang baik dan laboratorium komputer.

2. Proses Implementasi di Sekolah Dasar yang Dikaji

Proses implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah dasar unggulan di daerah pedesaan Kabupaten Boyolali adalah langkah yang strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di wilayah tersebut. Pertama-tama, langkah awal yang perlu dilakukan adalah analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM di sekolah dasar unggulan. Hal ini meliputi penilaian terhadap jumlah guru yang diperlukan, kualifikasi yang diinginkan, serta kompetensi tambahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan unik di daerah pedesaan. Setelah itu, penyusunan kebijakan dan perencanaan implementasi harus dilakukan dengan cermat. Kebijakan ini harus mempertimbangkan aspek-aspek seperti alokasi sumber daya, program pelatihan dan pengembangan, serta strategi penempatan dan pengembangan karir bagi para guru. Selanjutnya, proses rekrutmen dan seleksi menjadi tahapan penting dalam menghadapi tantangan lokasi geografis yang terpencil. Diperlukan strategi yang efektif untuk menarik calon tenaga pendidik yang berkualitas dan bersedia bekerja di daerah pedesaan.

Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal harus disusun untuk mempersiapkan guru menghadapi lingkungan belajar yang berbeda dari perkotaan. Dalam implementasi manajemen SDM di sekolah dasar unggulan di daerah pedesaan, kolaborasi antara pihak sekolah, pemerintah daerah, dan masyarakat setempat menjadi kunci keberhasilan. Kerjasama ini memastikan adanya dukungan yang menyeluruh dalam melaksanakan kebijakan, serta memperkuat keterlibatan masyarakat dalam mendukung proses pendidikan di daerah mereka. Di samping itu, penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dapat menjadi solusi efektif dalam mengatasi kendala geografis. Pemanfaatan platform daring untuk pelatihan guru jarak jauh, pertukaran pengalaman antar guru, dan pemantauan kinerja dapat meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pendidikan di daerah pedesaan. Dengan strategi implementasi yang komprehensif dan kolaboratif, manajemen SDM di sekolah dasar unggulan di Kabupaten Boyolali dapat menjadi pionir dalam memberikan pendidikan berkualitas di daerah pedesaan, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, dan mendorong pembangunan yang berkelanjutan.

3. Hasil dan Pembelajaran dari Studi Kasus

Hasil penelitian menunjukkan beberapa hal terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Kabupaten Boyolali. Pertama, job description kepala sekolah mencakup berbagai peran penting seperti pendidik,

manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator. Dalam konteks ini, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab sebagai pemimpin administratif, tetapi juga sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia, terutama guru, menjadi fokus utama. Mayoritas guru menunjukkan standar kompetensi sosial yang baik, yang tercermin dalam interaksi efektif dengan rekan sejawat, siswa, dan pihak luar. Namun, peningkatan kompetensi masih diperlukan dalam bidang-bidang tertentu, seperti penguasaan materi pelajaran dan penggunaan metode pengajaran yang inovatif.

Pengendalian sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengoptimalkan kinerja sekolah. Hal ini melibatkan upaya kolaboratif antara sekolah, pengelola/yayasan Muhammadiyah, dan Dinas Pendidikan untuk meningkatkan kompetensi guru. Tahapan rekrutmen calon tenaga pendidik yang berkualitas menjadi langkah awal yang penting. Selain itu, pembinaan personal kepada guru yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran juga perlu ditingkatkan. Langkah-langkah yang diambil dalam mengendalikan sumber daya manusia ini bertujuan untuk memastikan bahwa SDM sekolah memiliki kualitas yang memadai untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Hal ini mencakup peningkatan kualitas pembelajaran di kelas, pengembangan keterampilan kepemimpinan, dan meningkatkan kualitas hubungan antara guru, siswa, dan pihak lain yang terlibat dalam proses pendidikan. Selanjutnya, pentingnya pembinaan dan pengembangan karir bagi guru juga menjadi perhatian utama dalam pengendalian sumber daya manusia. Dengan adanya program pembinaan personal, guru dapat diberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Kabupaten Boyolali. Langkah-langkah konkret seperti pengembangan kompetensi guru, penguatan kepemimpinan kepala sekolah, dan peningkatan kolaborasi antar stakeholder menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut.

KESIMPULAN

Studi ini menggunakan analisis literatur, pengumpulan data, dan evaluasi kritis untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Kabupaten Boyolali. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi, terutama di sekolah berkualitas tinggi. Strategi SDM yang efektif meliputi perencanaan, perancangan, pengembangan, perbaikan, anggaran, evaluasi kinerja, pelatihan keterampilan, dan keseimbangan kerja-hidup yang harmonis. Pemerintah memiliki manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kualitas SDM melalui strategi dan program ini.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti sangat berterima kasih kepada semua orang yang telah berkontribusi pada keberhasilan penelitian ini. Peneliti pertama-tama mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai peneliti sepanjang proses penelitian ini. Peneliti mengucapkan terima kasih yang tulus kepada para peneliti dan akademisi yang telah membuat dokumen dan penelitian sebelumnya yang menjadi dasar dan

referensi untuk penelitian ini. Dalam memberikan data dan informasi yang peneliti butuhkan, upaya Anda sangat penting. Peneliti ingin sekali lagi mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang telah membantu penelitian ini berjalan dengan baik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua bantuan dan kebaikan Anda.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Arief, M. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang)." *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 2021: 2 - 13.
- [2] Djibat, B. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DI KOTA TERNATE." *Jurnal Pendidikan "Dodoto"*, 2019.
- [3] Habibi, A. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DI LEMBAGA PENDIDIKAN." *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 2022.
- [4] Lallo, e. a. "Implementasi Kebijakan Peningkatan Mutu Sekolah Dasar." *JURNALBASICEDU*, 2021.
- [5] Taufiqurokhman, e. a. "KEBIJAKAN PEMERINTAH MEMAJUKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL." *SWATANTRA: Jurnal Otonomi Daerah dan Pengembangan Masyarakat*, 2023.
- [6] Utamy, R. e. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of education Reasearch*, 2020.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN