

Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Sekolah Model di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin

Aryanti Feriyenci^{1*}, Ermis Suryana², Ahmad Zainuri²

¹ UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

² UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sumber daya manusia pendidik pada Sekolah Dasar Negeri Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara, pengamatan, dan studi dokumen guna menggali informasi, serta kondisi riil lapangan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui 9 tahapan yang terdiri dari pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Kata Kunci: manajemen pengembangan, kompetensi guru, sekolah model

Abstract: This study aims to analyze the planning, implementation, and evaluation of human resources of educators at Nurul Ilmi Elementary School, Banyuasin Regency. This study also uses qualitative methods using interview, observation, and document study techniques to gather information and the real conditions in the field. This study concludes that human resource development goes through 9 stages consisting of pedagogic, professional, social, and personality competency development.

Keywords: development management, teacher competence, model school

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sebagaimana yang dijelaskan oleh R. Watney Mondy (2008) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi (2001) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula pada organisasi pendidikan, organisasi pendidikan yang bernaung di lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat

mewujudkan tujuan yang diinginkan, lembaga pendidikan sebagai salah satu lembaga terpenting pencetak generasi bangsa haruslah memiliki sumber daya yang baik, baik itu sumber daya manusia ataupun non manusia karena dengan sumber daya yang baik akan menghasilkan generasi yang baik pula.

Pada awal perekrutan tenaga pendidik dan manajer sekolah biasanya telah menyelenggarakan pengenalan dan pelatihan dasar terkait dengan tugas dan kewajiban pegawai di lembaga pendidikan, meskipun dengan menyelenggarakan pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa pegawai baru serta merta dapat

* Corresponding Author: Aryanti Feriyenci (feriyenci13@gmail.com). UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia

melaksanakan tugas dengan memuaskan. Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara lain untuk meningkatkan produktifitas kerja (Siagian, 2017). Melihat pada fenomena yang ada, maka diperlukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia atau yang disebut dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu menghasilkan manusia yang yang berkualitas tinggi, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndara (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif, dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.

Sistem penjaminan mutu ini dievaluasi dan dikembangkan secara berkelanjutan oleh satuan pendidikan dan juga ditetapkan oleh satuan pendidikan untuk dituangkan dalam pedoman pengelolaan satuan pendidikan serta disosialisasikan kepada pemangku kepentingan satuan pendidikan. Agar pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dapat dilakukan oleh seluruh satuan pendidikan dengan optimal, perlu dikembangkan satuan pendidikan yang akan menjadi model penerapan penjaminan mutu pendidikan secara mandiri, yang selanjutnya disebut sekolah model, sebagai gambaran langsung kepada satuan pendidikan lain yang akan menerapkan penjaminan mutu pendidikan sehingga terjadi pola pengimbasan/pelaksanaan penjaminan mutu hingga ke seluruh satuan pendidikan di Indonesia. Sekolah Model adalah sekolah yang ditetapkan dan dibina oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) untuk menjadi sekolah acuan bagi sekolah lain disekitarnya dalam

penerapan penjaminan mutu pendidikan secara mandiri (Jamaluddin & Sopiah, 2018).

Di lembaga pendidikan Nurul Ilmi Kabupaten Banyuwangi merupakan lembaga pendidikan yang memperhatikan pada kualitas pendidikannya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu dengan diadakannya pelatihan-pelatihan oleh pihak sekolah terhadap para pendidik dan tenaga , sehingga memang diakui oleh masyarakat luas bahwa mutu atau kualitas pendidikan di Lembaga Pendidikan Nurul Ilmi ini memang benar-benar memenuhi keinginan masyarakat.

Metode Penelitian

Penelitian ini juga menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan teknik wawancara, pengamatan, dan studi dokumen guna menggali informasi, serta kondisi riil lapangan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Program/perencanaan yang baik, terpadu dan terintegrasi berkaitan dengan perencanaan jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Pelaksanaan program secara fleksibel serta evaluasi program pengembangan sumber daya manusia pendidik serta ada tindak lanjutnya. Potensi dan evaluasi serta berbagai kemungkinan yang dapat diupayakan dalam program pengembangan sumber daya manusia pendidik.

Dalam program pengembangan ditentukan sasaran, kebijaksanaan, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum dan waktu pelaksanaannya serta diinformasikan secara terbuka kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik adanya penentuan kebutuhan dalam perencanaan program yang berdasarkan kepada pemantauan atasan terhadap kinerja/potensi bawahannya, hal ini sebagai bentuk dalam penetapan suatu rencana program/kegiatan agar program/kegiatan yang dimaksud lebih memberikan dampak kepada warga sekolah.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di SD Nurul Ilmi dikepalai oleh; 1) kepala sekolah, 2) Ketua yayasan 3) kepala bidang. Dengan melalui tiga jalur perencanaan; 1) perencanaan Mingguan (jangka pendek), 2) perencanaan semesteran/tahunan (jangka panjang), 3) perencanaan yang diadakan secara isidentil, dan melalui proses perencanaan: 1) identifikasi masalah; 2) penentuan kebutuhan; 3) keberadaan dana; 4) penentuan sasaran; 5) penentuan program; 6) pelaksanaan program; 7) evaluasi.

Pelaksanaan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Setelah melakukan perencanaan akan pengembangan sumber daya manusia pendidik, kemudian menganalisis pelaksanaan program yang telah ditetapkan untuk pengembangan sumber daya manusia. Sekolah model sepakat mengatakan bahwa untuk mewujudkan sekolah model dimulai dengan pengembangan dan pelatihan kepada sumber daya manusia yang ada di lembaga, hal ini karena sumber daya manusia adalah faktor terpenting dalam organisasi yang dengannya akan mempermudah lembaga mewujudkan tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia pendidik di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan beberapa prinsip antara lain: a. Kepribadian dan dedikasi yang tinggi menentukan keberhasilan pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan

tugasnya b. Profesional pendidik dan tenaga kependidikan c. Faktor kemampuan mengajar pendidik dan tenaga kependidikan. Pengembangan dilakukan untuk semua pendidik yang ada, d. Orientasi tujuannya untuk perubahan tingkah laku dan keprofesionalan dalam tugas yang di emban atau sesuai dengan kedudukan jabatan bahkan sebelum menduduki jabatan.

Metode pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin adalah pengembangan kompetensi pedagogik, pengembangan kompetensi profesional, pengembangan kompetensi sosial, pengembangan kompetensi kepribadian. Berupa pelatihan, pengelolaan kinerja pendidik, pengembangan karir, peningkatan kesejahteraan MGMP, diklat, seminar, supervisi, dan studi lanjut. Dengan menerapkan metode tersebut dapat meningkatkan profesionalisme pendidik.

Evaluasi Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik

Evaluasi sekolah merupakan proses yang sangat penting dalam kegiatan pendidikan formal. Evaluasi dapat menentukan evektifitas kinerja selama ini, evaluasi sering dianggap sebagai salah satu hal yang menentukan bagi pengelolaan sekolah dan menentukan kualitas peserta didik. Karena, melalui kegiatan evaluasi dapat ditentukan orientasi dalam proses pengelolaan selanjutnya. Evaluasi mestinya dipandang sebagai sesuatu yang wajar yakni sebagai suatu bagian integral dari suatu proses kegiatan pembelajaran.

Dengan adanya evaluasi program kerja di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya.

Evaluasi program kerja juga dilakukan melalui supervisi kelas untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik. Materi supervisi kelas meliputi kegiatan-kegiatan dalam pembelajaran yang dimulai dari pra pembelajaran, kegiatan inti pembelajaran berupa penguasaan materi pembelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber belajar/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara ketertarikan siswa, penilaian proses dan hasil belajar serta penggunaan bahasa dan di akhiri dengan proses penutupan.

Supervisi dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengetahui tingkat perkembangan kemampuan tenaga pendidik dalam mengimplementasikan pengetahuannya dalam mengajar. Masukan yang diberikan dalam kegiatan supervisi akan membantu tenaga pendidik untuk semakin meningkatkan kinerja.

Pelaksanaan suatu program pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pengembangan terjadi suatu proses transformasi seperti, peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, perubahan perilaku dalam bekerja, perubahan sikap dan etos kerja.

Dalam pelaksanaan program untuk memperoleh hasil yang baik maka diperlukan suatu penilaian dari suatu program untuk mengetahui hasil dari program yang dilakukan berhasil atau tidak. Untuk itu SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin ketika mengadakan program yang berkaitan dengan pengembangan khususnya pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki maka diakhir pelaksanaan program pengembangan tersebut diadakan penilaian untuk mengetahui hasil yang diperoleh dari program tersebut.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, perencanaan pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik dalam mewujudkan sekolah model di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin menggunakan langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia pendidik pada SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin untuk mewujudkan sekolah model terdiri dari 9 tahap, yaitu: 1) identifikasi masalah; 2) penentuan kebutuhan; 3) keberadaan dana; 4) penentuan sasaran dan tujuan; 5) penetapan isi program; 6) menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukur 7) identifikasi prinsip-prinsip belajar; 8) mengadakan percobaan dan revisi; 9) penilaian pelaksanaan program; kedua, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam mewujudkan sekolah model di SD Nurul Ilmi Kabupaten Banyuasin adalah pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian; dan ketiga, setelah melakukan tahapan perencanaan dan melaksanakan program pengembangan dengan seoptimal mungkin, maka pada akhir pelaksanaan program haruslah dievaluasi secara berkala yaitu evaluasi program kerja secara intern dan evaluasi kerja kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Jamaluddin, J., & Sopiah, S. (2018). Desain Sekolah Model: Studi Penjaminan Mutu Pendidikan. *IJER (Indonesian Journal of Educational Research)*, 2(2), 99–107.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (B. Airlangga (trans.)). Erlangga.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Ndara, T. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.