MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH DASAR UNGGULAN DI DAERAH PEDESAAN KABUPATEN BOYOLALI

(Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaiakn Program Studi Strata 2 paa
jurusan Magister Administrasi Pendidikan sekolah Pasca Sarjana

Oleh : S U M A R N O
NIM.: Q. 100 160 034

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH DASAR UNGGULAN DI DAERAH PEDESAAN KABUPATEN BOYOLALI

(Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)

NASKAH PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

S U M A R N O
NIM.: Q. 100 160 034

Telah Diperiksa dan disetujui oleh

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Prof. Dr. Sutama, M.Pd.	Dr. Sabar Narimo, MM., M.Pd.

HALAMAN PENGESAHAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH DASAR UNGGULAN DI DAERAH PEDESAAN KABUPATEN BOYOLALI

(Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)

Oleh:

S U M A R N O
Q. 100 160 034

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Magister Administrasi Pendidikan
Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Rabu, 11 Oktober 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji

1. Prof. Dr. Sutama., M.Pd. (.....)
   (Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Sabar Narimo, M.M., M.Pd. (.....)
   (Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Darsinah, M.Si. (.....)
   (Anggota II Dewan Penguji)

Surakarta, 10 Oktober 2017
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,

Prof. Dr. Bambang Sumardjoko

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini adalah hasil karya saya sendiri dan didalamnya tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan sumbernya di jelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Surakarta, Oktober 2017

Yang membuat pernyataan,

SUMARNO
Q100160034

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH DASAR UNGGULAN DI DAERAH PEDESAAN KABUPATEN BOYOLALI
(Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di daerah pedesaan Kabupaten Boyolali (SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari). Fokus tersebut dirinci dalam tiga sub-fokus, yaitu : Bagaimana Job Description Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali?; Bagaimana upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali?; dan Bagaimana pengendalian sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali?.

Jenis penelitiannya kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Ada tiga tahapan dalam analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi.

Hasil penelitian: 1) *Job description* manajemen sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali antara lain: Kepala Sekolah sebagai Pendidik (*Educator*), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator; 2) Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, mayoritas guru mempunyai standar kompetensi sosial yang cukup baik. Hal ini terbukti dari guru selalu melakukan interaksi yang efektif baik sesama guru, peserta didik maupun dengan pihak luar; 3) Pengendalian sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali, baik dari pihak sekolah, pihak pengelola/yayasan Muhammadiyah maupun Dinas Pendidikan guna dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi guru guru sekolah dasar unggulan khususnya yang ada di SDMuhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali, diantaranya dimulai dari tahap rekruitmen calon tenaga pendidik yang berkualitas, melakukan pembinaan secarapersonal kepada guru yang mengalami kesulitan ketika dalam proses pembelajaran.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Dasar Unggulan, Daerah Pedesaan, *Job Description*, kompetensi sumber daya manusia.

Abstrac

Focus on research about excellent primary school human resources management in rural areas Boyolali district (SD Muhammadiyah special program). Those focuses divided into three sub-focus: how is job teacher's description at SD Muhammadiyah Special Program Nogosari Boyolali? How is the improvement in the human resources competency at SD Muhammadiyah Special Program Nogosari Boyolali? Is the control of human resources at SD Muhammadiyah Special Program Nogosari Boyolali? The research is qualitative with descriptive qualitative approach. The collecting data technique uses documentation, interview and observation. Analysis data is done by organizing data, elaborate them into units, doing synthesis,

arranging into framework, choosing which must be learned, and making conclution conclusion which can be told to others. There are three steps in analyzing data, data reduction, data presentation, and verification. Result: 1) Job description of erxcellent primary school human resources management in rural areas Boyolali district SD Muhammadiyah Special Program are: headmaster as educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, and motivator, 2) improvement competency of human resource SD Muhammadiyah Special Program Nogosari, most teacher at the school have good standrd competency. This is proved from teacher always doing effective interaction, both teachers and students and outsiders. 3) Effort to handle the challenge in increasing human resource competency SD Muhammadiyah Special Program Nogosari Boyolali.

Key Word*: *Management of human resources, teachers job discrioption, human resource sompetency, controlling, standar competency.

1. PENDAHULUAN

Perbaikan (pendidikan) masyarakat pedesaan secara struktural dan sistemik memang dibutuhkan. Hal ini erat kaitannya dengan kebijakan pemerintah terkait pendidikan dan pengelolaan masyarakat pedesaan. Norwegia, Negara dengan indeks pembangunan manusia tertinggi memiliki sistem pendidikan yang luar biasa. Kesamaan hak pendidikan bagi seluruh anggota masyarakat benar-benar diterapkan, kegiatan belajar mengajar disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian setiap orang, bahkan wajib belajar 10 tahun diberikan bebas biaya (Udiutomo, 2010). Pendidikanjelas berdampak positif terhadap kemajuan dan pembangunan masyarakat, bangsa dan negara. Dalam hal ini peran pemerintah sangat diperlukan untuk menjawab berbagai permasalahan masyarakat. Di luar itu, pendekatan kultural yang lebih menyentuh langsung ke masyarakat juga sangat dibutuhkan.

Keberhasilan melakukan pembangunan pendidikan ditentukan oleh banyak faktor yaitu oleh keberhasilan mengelola sumber daya manusia, uang, sarana dan prasarana, dan metodenya. Keberhasilan mengelola komponen-komponen tersebut harus pula dikaitkan dengan keberhasilan pelaksanaa fungsi-fungsi manajemen yaitu: perumusan tujuan, perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf, pengarahan, koordinasi, motivasi, pengawasan, komunikasi dan lain sebagainya (Matin, dkk, 2016: 2). Faktor-faktor inilah yang berdampak pada keunggulan terutama pada sekolah dasar di pedesaan.

Sebuah sekolah dikatakan unggul apabila dikelola secara bersama- sama oleh seluruh warga sekolah tidak hanya oleh pemegang otoritas semata akan tetapi

dibangun dan diberdayakan serta mengobtimalkan seluruh sumber daya dan potensi yang ada pada sekolah bersangkutan. Kunci sukses sebuah sekolah unggul adalah sekolah yang memberikan pelayanan terbaik kepada siswanya dengan memberikan kesempatan kepada siswanya untuk mengembangkan potensi dirinya sesuai minat dan bakat yang dimiliki secara seimbang baik secara kognitif, afektif dan psikomotorik, yang kesemuanya terangkum dalam kurikulum yang ditawarkan sekolah kepada siswanya (Aedi dan Amaliyah, 2016: 1).

SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari sebagai salah satu sekolah tingkat dasar yang berada di wilayah Kecamatan Nogosari Kabupaten Boyolali berupaya untuk menjadi sekolah dasar unggulan di daerah pedesaan Kabupaten Boyolali. Sekolah ini merupakan sekolah yang didirikan oleh Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Nogosari dan berdiri sejak tahun 2007. Walaupun sekolah ini baru genap berumur 10 tahun, namun melihat perkembangan jumlah siswanya dalam kurun waktu tiga tahun mengalami peningkatan, yaitu pada tahun 2014 sebanyak 248 siswa, tahun 2015 sebanyak 266 siswa dan tahun 2016 sebanyak 274 siswa. Di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari ini juga memiliki tenaga pengajar sebanyak 15 orang yang telah lulus S-1 dan mengajar sesuai dengan bidangnya, 1 kepala sekolah dengan berpendidikan S-1, 1 tenaga tata usaha yang berpendidikan D2, 1 tenaga perpustakaan yang berbendidikan D3 serta 1 tenaga soir yang berpendidikan SLTA. Dilihat dari kondisi ruang kelas yang berjumlah 12 ruang, ternyata terdapat 2 ruang yang mengalami kerusakan ringan dan 4 (empat) ruang kondisinya rusak dan bangunan tidak standar serta hanya ada 6 ruang kelas yang kondisinya baik, selain itu ruang laboratorium komputer masih bergabung dengan ruang guru.

Melihat kondisi tersebut, maka diperlukan penanganan atau manajemen sekolah dasar yang baik dan mendasar serta unggul. Hal itu dapat ditempuh dengan pemberdayaan implementasi kebijakan manajemen berbasis sekolah melalui manajemen kinerja yang tersusun dalam empat perspektif yaitu perspektif finansial, perspektif pelanggan, perspektif bisnis internal sekolah, perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Dally, 2010: v).

Wua S, *at all* (2014), yang meneliti tentang "Factors affecting quality of service in schools in Hualien, Taiwan", hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kecenderungan saat ini dalam pendidikan adalah untuk memberikan kualitas tinggi

"layanan" untuk memenuhi tuntutan siswa dipandang sebagai "klien" atau pelanggan. Di Taiwan sekolah dasar menghadapi masalah secara efektif bertahan dalam iklim ini. Kualitas layanan sekolah harus ditingkatkan terus agar tetap kompetitif. Tujuannya adalah untuk menemukan faktor-faktor apa yang penting bagi guru berusaha untuk memenuhi tuntutan-tuntutan baru. Kami melakukan wawancara dengan staf pendidikan garis depan di sekolah-sekolah di Hualien County. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor terutama yang mempengaruhi kualitas layanan adalah: kebijakan pemerintah; administrasi sekolah; peralatan dan etos sekolah mengajar; kepemimpinan dan manajemen; perubahan sosial; globalisasi.

Gervasu and Iwu (2014) yang meneliti tentang "*Factors Inhibiting Effective Management of Primary Schools in Nigeria: The Case of Ebonyi State*", Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beberapa masalah militating terhadap manajemen yang efektif dari sekolah dasar di daerah pemerintah Afikpo Selatan di Ebonyi dari Nigeria. Sebuah kuesioner yang berisi delapan pertanyaan penelitian dengan dua puluh empat item. Studi ini menemukan bahwa tingginya jumlah pendaftaran pada fasilitas sekolah sedikit, sementara kepala sekolah, guru dan murid dipengaruhi oleh kurangnya fasilitas. Hal ini dicontohkan oleh beberapa sekolah di mana kelas berlangsung di luar ruang kelas yang normal dan dalam beberapa kasus. Hasil penelitian juga menjelaskan bahwa penyediaan guru yang memadai dan berkualitas harus menjadi program sadar baik pemerintah dan kepala sekolah karena suksesnya administrsasi dari sekolah dasar adalah guru yang berkualitas dan berdedikasi, sekolah dasar yang dilengkapi dengan baik, perluasan sekolah untuk mengakomodasi meningkatnya partisipasi murid dan komunitas koperasi menggabungkan orang tua murid.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Desain penelitian adalah pengamatan lapangan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April-Juli 2017 di Sekolah Dasar Unggulan SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Dalam penelitian kualitatif wawancara dilakukan secara bebas terkontrol artinya wawancara dilakukan secara bebas sehingga diperoleh data yang luas dan mendalam, tetapi masih memperhatikan unsur terpimpin pada persoalan-

persoalan yang diteliti dalam hal inilah pedoman wawancara digunakan. Proses wawancara dalam penelitian ini mengacu pada teori *first order understanding* dan *second order undertsanding* yaitu peneliti menginterpretasikan interpretasi dari informan tersebut sehingga menemukan makna baru yang akurat.

Analisis dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto, dan naskah-naskah yang terkait dengan manajemen sumber saya manusia di Sekolah Unggulan SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari. Analisis dalam penelitian kualitatif terdiri dari tiga komponen pokok yaitu reduksi data, sajian data, dan penarikan simpulan dengan verifikasinya.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Job Description Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari

3.1.1 Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melakukan tugasnya. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut :

1) Kepala sekolah sebagai Pendidik (*Educator*), yaitu bertugas untuk membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melak-sanakan program pengajaran dan remedial. Membimbing guru dalam hal menyusun program pengajaran dan melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang pengajar. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba di luar sekolah. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon kepala sekolah, dan mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, dan diskusi.
2) Kepala sekolah sebagai Manajer (*Manager*), mempunyai tugas untuk mengelola administrasi pendidikan dan bimbingan bagi guru dengan memiliki data lengkap administrasi pendidikan dan kelengkapan administrasi bimbingan terhadap tenaga pengajar. Mengelola administrasi ketenagaan/guru/tenaga pengajar dengan memiliki data tenaga guru dan Tata Usaha di sekolah masing-masing. Mengelola administrasi keuangan

rutin, BOS, dan Komite, dan sebagai pengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung/ ruang, mebelair, alat laboratorium, perpustakaan.

3) Kepala sekolah sebagai Pengelola Administrasi (*Administrator*), bertugas menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Menyusun organisasi ketenagaan di sekolah baik wakasek, pembantu kepala sekolah, wali kelas, kasubag tata usaha, bendahara, dan personalia pendukung. Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas. Mengoptimal-kan SDM secara optiamal, memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal, dan merawat sarana/prasarana milik sekolah.
4) Kepala sekolah sebagai Penyelia (*Supervisor*), mempunyai tugas sebagai penyusun program suvervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran. Melaksanakan program supervisi. Memanfaatkan hasil supervise untuk meningkatkan kinerja guru/ karyawan dan untuk pengembangan sekolah.
5) Kepala sekolah sebagai Pemimpin (*Leader*), mempunyai tugas memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar. Memahami kondisi guru, karyawan dan anak didik. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang di emban. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern. Mampu berkomuni-kasi dengan baik secara lisan maupun tertulis.
6) Kepala sekolah sebagai Pembaharu (*Inovator*), bertugas untuk mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain. Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali SDM di Komite dan masyarakat.
7) Kepala sekolah sebagai pendorong (Motivator), bertugas untuk mampu mengatur lingkungan kerja. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

3.1.2 Tenaga Pendidik/Guru

Manajemen tenaga pendidik dilakukan berkaitan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Manajemen tenaga pendidik mempengaruhi prestasi akademik, non akademik, kesejahteraan guru dan minat masyarakat dalam menyekolahkan anaknya. Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini, tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari terdiri dari urusan kurikulum, urusan kesiswaan, wali kelas dan guru.

3.1.3 Tata usaha dan Bendahara

Tata usaha dalam penelitian ini mempunyai tugas: Menyusun dan melaksanakan administrasi sekolah (administrsi dan manajemen sekolah, organisasi dan kelembagaan, ketenagaan), bersama Kepala Sekolah dan Bendahara melaksanakan dan melaporkan dana BOSNAS dan BOPDA, membantu Kepala Sekolah dalam urusan pengembangan sarana prasarana sekolah, menyusun metode dan teknik pelaksanaan tugas, mengkoordinasi pengerjaan tugas staf, Tata Usaha dan Petugas Kebersihan, bertanggung jawab atas keamanan fasilitas, membuat jurnal kegiatan, membuat inovasi yang mengarah pada efektivitas dan efesiensi pelayanan administrasi, menyusun program kerja tata usaha sekolah, dan meningkatkan sumber daya manusia tata usaha dan petugas kebersihan, mengevaluasi dan memotivasi staf serta membuat laporan berkala secara tertulis kepada Kepala Sekolah.

Adapun tugas bendahara dalam penelitian ini mempunyai tugas: Bertanggung jawab terhadap pengelolahan keuangan sekolah, membuat inovasi dalam penggalian dana, menyusun laporan keuangan secara berkala, menyusun laporan realisasi keuangan setiap akhir tahun pelajaran, membantu menyusun pembiayaan dan pendanaan sekolah, melaporkan secara berkala, dan mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah

3.1.4 Komite Sekolah

Adapun tugas dari komite sekolah meliputi :

1) Pemberi Pertimbangan (*Advisory Agency*)

   Komite memiliki peranan sebagai *advisory agency*, badan yang

memberikan pertimbangan kepada sekolah atau yayasan. Sekolah dan yayasan pendidikan harus meminta pertimbangan kepada komite sekolah dalam merumuskan kebijakan, program, dan kegiatan sekolah termasuk merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah. Terdapat visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersifat *given*, seperti di sekolah swasta dengan ciri khas tertentu. Terdapat beberapa visi, misi, dan tujuan sekolah yang harus dirumuskan bersama dengan komite sekolah, seperti program unggulan yang ingin diterapkan oleh sekolah (Agus Haryanto dkk, 2008: 81). Komite sekolah ikut terlibat dalam penentuan kebijakan sekolah, ikut menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS), ikut menyusun dan menetapkan kurikulum (Suparlan, 2013: 62).

2) Pendukung (*Supporting Agency*)

Komite sekolah berperan sebagai *supporting agency*, badan yang memberikan dukungan berupa finansial, tenaga, dan pikiran dalam rangka meningkatkan mutu serta pelaksanaan di sekolah (Haryanto dkk (2008: 82). Menurut Sagala (2009: 258), fungsi pendukung komite sekolah salah satu diantaranya adalah memaksimalkan anggaran operasional sekolah yang bersumber dari APBD, bantuan masyarakat, dan mendorong penggunaan anggaran yang bersumber dari bantuan BOS dengan mengimplementasikan program dan kegiatan yang tepat sasaran.

3) Pengontrol (*Controlling Agency*)

Peran komite sekolah sebagai *controlling agency* yang berarti melakukan pengawasan terhadap kegiatan dan kebiakan di sekolah. Haryanto dkk (2008: 82) mengungkapkan bahwa komite sekolah memiliki peran sebagai *controlling agency*, badan yang melaksanakan pengawasan sosial kepada sekolah. Pengawasan ini tidak sebagai pengawasan institusional sebagaimana yang dilakukan oleh lembaga maupun badan pengawasan seperti inspektorat, atau Badan Pemeriksa Keuangan, maupun badan pengawasan fungsional lainnya. Pengawasan sosial yang dilakukan lebih memiliki implikasi sosial, dan lebih dilaksanakan secara preventif, seperti ketika sekolah menyusun RAPBS, atau ketika sekolah menyusun laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

4) Mediator

Komite sekolah berperan sebagai mediator antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Keberadaan komite sekolah di lembaga pendidikan swasta akan menjadi tali pengikatu ukhuwah antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Dengan demikian diharapkan akan menjadi kunci keberhasilan upaya peningkatakan pendidikan (Haryanto dkk, 2008: 83).

Upaya Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Seklolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa upaya peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.2.1 Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik

Program pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik memiliki peranan yang besar dalam memajukan suatu lembaga pendidikan. Pembinaan tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali terdiri dari : pembinaan rutin dilaksanakan setiap hari Senin untuk koordinator level, Rabu dan Kamis untuk karyawan, Sabtu pembinaan terhadap semua guru dan setiap 12 hari sekali pembinaan dari dewan Majelis/yayasan. Sedangkan untuk pelatihan yang bertujuan peningkatan SDM dilakukan secara incidental sesuai kebutuhan pendidik. Sehingga, pelaksanaan manajemen tenaga pendidik yang baik mampu membawa lembaga untuk mencapai tujuannya. Kualitas pendidikan semakin meningkat apabila persoalan yang mungkin terjadi dapat dikelola dengan sebaik-baiknya, termasuk permasalahan antar tenaga pendidik.

3.2.2 Menganalisa kebutuhan sekolah terhadap tenaga pendidik

Kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali membuat analisa tentang kebutuhan sekolah terhadap tenaga pendidik. Kemudian disusun perencanaan pengadaan tenaga pendidik, meliputi penyebarluasan informasi, kualifikasi, tehnis, maupun kapasitas yang dibutuhkan. Sehingga diperoleh calon-calon tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan lembaga.

3.2.2.1 Perencanaan

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Kemudian untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan informasi dimasa lampau dan masa kini. Sedangkan perkiraan biasa disebut *forcasting* yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa lampau. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan kepala sekolah sebagai langkah awal untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik. Kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali menyusun perencanaan manajemen tenaga pendidik berdasarkan data dan informasi kebutuhan tenaga pendidik masa lalu dan masa depan. Perencanaan dilakukan pada saat penyusunan program kerja, yang kemudian menjadi acuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan di lembaganya.

3.2.2.2 Rekruitmen

Tahapan dalam manajemen tenaga pendidik selanjutnya adalah melakukan recruitment. Tahap ini bertujuan untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang sesuai kebutuhan, dilakukan dengan cara

mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Proses rekruitmen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah PK Nogosari dimulai dari pengumuman melalui media, dengan meyertakan kebutuhan guru dan persyaratan serta ketentuan bagi guru yang bersedia mengisi kekurangan tenaga pendidik di SD tersebut. Proses ini sengaja dilakukan untuk membuka peluang besar bagi calon tenaga pendidik yang memenuhi kriteria. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekruitmen pendidik dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemillihan yang ketat demi mendapatkan calon yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

Menurut Rivai (2008: 171), bahwa proses seleksi atau rekrutmen merupakan sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses ini dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Dalam praktiknya, proses seleksi perlu memperhatikan tiga hal penting, yaitu analisis pekerjaan, perencanaan SDM dan rekrutmen. Sedangkan menurut tahapannya sebagaimana pendapat yang dikemukakan olehg Siagian (2014: 102) yaitu sebagai berikut. (1) penerimaan pendahuluan, (2) pemeriksaan berkas lamaran, (3) test pekerjaan, wawancara seleksi, (4) test psikologi, (5) wawancara, (6) persetujuan, (7) pemeriksaan kesehatan, (8) keputusan penerimaan

3.2.2.3 Seleksi

Seleksi calon tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan memperoleh pendidik yang tepat sesuai yang di butuhkan oleh

lembaga. Kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali dalam melaksanakan seleksi tenaga pendidik berada di bawah pengarahan dan pengawasan yayasan/ majelis. Seleksi tenaga pendidik didasarkan pada ketetapan Majelis sebagai berikut : Seleksi administrasi, meliputi ijazah S1 sesuai dengan jurusan mata pelajaran yang akan diampu, mempunyai akta IV, usia maksimal 27 tahun, mempunyai NBM. Tes Tertulis 5 Materi Pelajaran SD, Bahasa Inggris, komputer dan Agama Islam dan Kemuhammadiyahan. Tes Wawancara yang meliputi: Loyalitas, Ideologi, Organisasi Muhammadiyah dan leadershif (kepemimpinan). Micro Teaching / praktek mengajar di kelas, yang dinilai oleh guru penguji dan siswa.

3.2.2.4 Penempatan dan orientasi

Kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik hendaknya memperhatikan mekanisme penempatan dan orientasi tenaga pendidik yang telah lolos seleksi. Hal ini dilakukan dengan tujuan supaya tenaga pendidik yang baru mengetahui posisi dan pembagian kerja masing-masing.

3.2.2.5 Pembinaan dan Pelatihan

Kegiatan ini sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian. Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat

melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, apabila ini terjadi dalam jangkan yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

Pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik merupakan bagian terpenting dalam manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali. Pembinaan untuk tenaga pendidik dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah setiap hari Senin, Rabu, Kamis dan Sabtu. Melalui program pembinaan, kepala sekolah dapat memperkecil konflik yang mungkin terjadi di antara tenaga pendidik, sebab masing–masing tenaga pendidik memperoleh pengetahuan tentang kelebihan dan kekurangan masing-masing. Sedangkan untuk pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan masingmasing pendidik. Adapun pelatihan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk para pendidik diantaranya : IHT, seminar, workshop, pelatihan guru MIPA, Bintek, study banding dalam bentuk research. Selain itu kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kualitas tenaga pendidik juga memberi keleluasaan para pendidik untuk mengikuti study lanjut ke jenjang S2 dan study linier S1 PGSD. Tenaga pendidik yang sedang mengikuti study lanjut ke S2 sebanyak 4 orang, S1 PGSD sebanyak 6 orang dari 18 orang pendidik.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali selalu memberikan motivasi kepada pendidik yang berkeinginan untuk study lanjut. Hal ini dilakukan melalui pengadaan program bantuan untuk biaya pendidikan meskipun berupa dana talangan dari sekolah untuk pendidik. Kemudian diharapkan bagi pendidik semakin professional dalam perannya meningkatkan kualitas sekolah. Sehingga setiap pendidik mempunyai kewajiban untuk menerapkan ilmunya bagi kemajuan SD

3.2.2.6 Mutasi

Kepala sekolah dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali perlu menerapkan system mutasi. Mutasi dilakukan dengan harapan memberi motivasi pendidik untuk lebih mengembangkan potensi dirinya.

3.2.2.7 Pemberhentian

Pemberhentian merupakan langkah terakhir yang diambil oleh Kepala sekolah SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali dalam melaksanakan manajemen tenaga pendidik. Hal ini dilakukan apabila tenaga pendidik sudah tidak dapat diberi pembinaan dan pelatihan, sehingga menjadi tidak produktif.

3.2.2.8 Kompensasi

Kompensasi merupakan bagian yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik. Kompensasi dapat berupa materi dan non materi. Kompensasi diberikan secara adil oleh kepala sekolah, baik itu pendidik yang berkedudukan sebagai GTT maupun GTY. Pemberian kompensasi berbasis pada kinerja dan pestasi masing-masing pendidik. Kompensasi dapat juga menjadi tolok ukur kualitas pendidik. Semakin sering pendidik memperoleh kompensasi menunjukkan kualitas yang dimilikinya. Demikian pula sebaliknya. Sehingga dari program kompensasi ini kepala sekolah dapat membuat prioritas terhadap pendidik yang perlu memperoleh pembinaan dan pelatihan.

Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali menerapkan teori manajemen yang disampaikan Hanggraeni (2012) bahwa aktivitas manajemen SDM meliputi tahapan-tahapan "*Job Analysis and Design, Human Resources Planing, Recruitment, Selection, Orientation, Placement, Training and Development, Compensation and Protection.* Namun demikian masih terdapat hambatan-hambatan yang perlu dicari solusinya untuk tercapainya tujuan lembaga pendidikan tersebut khususnya di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari, Boyolali.

3.2.3 Pengendalian Sumber Daya Manusia di Seklolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali

Dalam dunia pendidikan, sebagai upaya dalam pengendalian manajemen sumber daya manusia merupakan keberhasilan proses dan hasil belajar yang menyenangkan dan memberikan dampak pada mutu pendidikan. Upaya agar sumber daya manusia di Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali diperlukan pengendalian sumber daya manusia. Adapun pengendalian manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari digolongkan sebagai organisasional atau operasional. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode organisasional. Metode organisasional menilai perbuatan keseluruhan organisasi atau bidang-bidang bagiannya. Standar-standar pengukuran seperti biaya satuan permurid, rasio guru-murid, angka pengulangan dan putus sekolah dan lain-lain.
b. Metode pengendalian operasional. Pengendalian operasional mengukur efisiensi perbuatan dari hari ke hari dan menunjukkan bidang-bidang yang segera memerlukan tindakan pembetulan. Misal, buku pelajaran yang perlu bagi proses pengajaran bila diperlukan tidak ada, kehadiran guru-murid dan personil pendidikan lainnya harus mematuhi jadwal kegiatan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Sutisna, 1998: 205).

Pengendalian pendidikan sudah tentu tidak dapat dipisahkan dengan sistem manajemen dalam pola keseluruhan kegiatan. Kegiatan pengawasan ini penting artinya untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan dalam akhir pelaksanaan manajemen pendidikan. Dengan pelaksanaan fungsi ini, maka pemimpin organisasi dapat memperoleh informasi balik yang besar manfaatnya dalam rangka upaya perbaikan, dan penyesuaian. Pengawasan ditujukan pada perencanaan, pelaksanaan dan pada akhir operasional tersebut. Fokus perhatian umumnya tertuju pada sisi kelemahan untuk segera diadakan perbaikan (Sutisna, 1998: 206).

Sesuai dengan fungsi manejemen, maka tahap kegiatan sebaiknya dilengkapi dengan pengawasan untuk mengelola bekerjanya setiap komponen ke arah pencapaian tujuan. Demikian juga dalam kegiatan pra sekolah khususnya dan pendidikan pada umumnya pengawasan itu selalu ada. Dahulu pengendalian ini disebut dengan "inspeksi" karena memang tujuannya demikian, yaitu mengawasi dari kesalahan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya (Arikunto, 2008: 369).

4. SIMPULAN

4.1 Job description Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali

Job description manajemen sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali antara lain :

4.1.1 Kepala Sekolah, meliputi : Kualifikasi kepala sekolah, yaitu memiliki pendidikan strata S2, mengikuti berbagai diklat, workshop sehingga mampu mengembangkan kepemimpinan tenaga pendidik. Kompetensi kepala sekolah, meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi supervisi, kompetensi social dan kompetensi kewirausahaan. Tupoksi kepala sekolah. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut : Kepala sekolah sebagai Pendidik (*Educator*), manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

4.1.2 Tenaga Pendidik. Manajemen tenaga pendidik dilakukan berkaitan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Manajemen tenaga pendidik mencakup: (1) perencanaan tenaga pendidik, (2) pengadaan tenaga pendidik, (3) pembinaan dan pelatihan tenaga pendidik, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian tenaga pendidik, (6) kompensasi dan penghargaan. Manajemen tenaga pendidik yang dilakukan kepala sekolah, dimunculkan melalui wawancara tentang manajemen tenaga pendidik.

4.1.3 Tata usaha, bertugas menyusun dan melaksanakan administrasi sekolah, bersama kepala sekolah dan bendahara melaksanakan dan melaporkan dana BOSNAS dan BOPDA, membantu kepala sekolah dalam urusan pengembangan sarana prasarana sekolah, bertanggung jawab atas keamanan fasilitas, membuat jurnal kegiatan, membuat inovasi yang mengarah pada efektivitas dan efesiensi pelayanan administrasi, mengadakan papan data sekolah, menyusun program kerja tata usaha sekolah dan meningkatkan sumber daya manusia tata usaha dan petugas kebersihan, mengevaluasi dan memotivasi staf serta membuat laporan berkala secara tertulis kepada Kepala Sekolah

4.2 Upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali

Secara umum, upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali meliputi: Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik, menganalisa kebutuhan sekolah terhadap tenaga pendidik, perencanaan, rekruitmen, seleksi, penempatan dan orientasi, pembinaan dan pelatihan, mutasi, pemberhentian, dan kompensasi.

4.3 Pengendalian sumber daya manusia Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari Kabupaten Boyolali

Pengendalian manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Unggulan di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari digolongkan sebagai organisasional atau operasional.

DAFTAR PUSTAKA

Aedi, N. 2016. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publising.

Aedi N dan Amaliyah N. 2016. *Manajemen Kurikulum Sekolah*. Yogyakarta: Gesyen Publishing.

Afrizal. 2011. Sistem Manajemen Sekolah Islam Terpadu menuju Sekolah Standar Nasional di Kota Dumai. *Jurnal Publikasi Ilmiah*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Arikunto. S. 2008. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Bass, B.M & Avolio, B.J, &. 2008. *Developing Potential Across a Full Range of eadership Cases on Transactional and Transformational Leadership* http:www.netLibrary. com/urlapi.asp? action= summary&v=1&bookid= 66188.

Dally, D. 2010. *Balanced Score Card Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Euis Karwati dan Doni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Kelas. Guru Profesional yang inspiratif, kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: Alfabeta.

Fattah, Nanang, 2008, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Gervasu and Iwu. 2014. *Factors Inhibiting Effective Management of Primary Schools in Nigeria: The Case of Ebonyi State.* Kamla-Raj 2013 J Soc Sci. Nigeria.

Hanggraeni. D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.

Haryanto. A. 2008. *Komite Sekolah: Sejarah dan Prospeknya di Masa Depan.* Yogyakarta: Hikayat *Publishing*.

Mantja. W. 2008. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan Dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Penerbit Elang Emas.

Mangkunegara, A.A. Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Mulyasa, 2014. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nur, M, Harun CZ, dan Ibrahim S. 2016. Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 4. No. 1. Aceh: Program Pascasarjana Unsyiah.

Panigrahi, M.R. 2014. School Effectiveness at Primary Level of Education in Relation to Classroom Teaching. *International Journal of Instruction July 2014. Vol.7, No.2.* Department of Educational Planning and Management, College of Education and Behavioural Sciences, Haramaya University, Ethiopia.

Plessis P. 2014. Problems and Complexities in Rural Schools: Challenges of Education and Social Development Pierre du Plessis. *Mediterranean Journal of Social Sciences. MCSER Publishing, Rome-Italy.*

Rena, R. 2012. *Challenges for Quality Primary Education in Papua New Guinea—A Case Study*. *Education Research International*. Hindawi Publishing Corporation. Volume 2011, Article ID 485634, 11 pages.

Rivai, V dan Jauvani, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (2th ed). Jakarta : Rajawali Pers.

Sagala. S. 2009. *Manajemen Berbasis Sekolah & Masyarakat*. Bandung: CV. Alfabeta.

Santori, D. 2010. *Problematika Pendidikan Dasar*. Bandung: Ilmu Cahaya Hati.

Siagian. P.S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Rosalin, Aedi, Nur dan Elin, Tim Dosen Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sumarni, Kandar S, Sofiyah. 2014. Implementasi Manajemen Sekolah Dasar Muhamamdiyah Metro Pusat. *Jurnal Publikasi Pendidikan*. Bandarlampung: FKIP Unila.

Taneri dan Engin-Demir. 2011. Quality of Education in Rural Schools: A Needs Assessment Study (Ankara-Kalecik Sample). *International Online Journal of Educational Sciences*, 2011.

Udiutomo, P. 2010. *Pendidikan, Solusi Kompleksnya Pendidikan di Pedesaan*. Harian Radar Bogor.

UU No. 20 tahun 2003. 2009. *Sistem Pendidikan Nasional.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wua S, *at all.* 2014. Factors affecting quality of service in schools in Hualien, Taiwan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 116* (2014). 5th World Conference on Educational Sciences - WCES 2013

Yuliani, R, Suntoro I dan Kandar S. 2015. Implementasi Manajemen Pendidikan Dasar Negeri Gisting Bawah. *Jurnal Publikasi Pendidikan*. Bandar Lampung: FKIP Unila.