

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN
(Studi Kasus di Sekolah EMIISc, Excellent Metropolitan Integrated
Islamic School Jakarta)**

Sobirin, Hari Mulyono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui dan mendeskripsikan mengenai Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di SD EMIISc Jakarta, (2) mengetahui dan mendeskripsikan mengenai faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi saat melakukan Strategi dan perencanaan Sumber daya manusia di SD EMIISc Jakarta (3) mengetahui solusi yang dilakukan di SD EMIISc Jakarta, ketika ada kendala dalam melakukan perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia di SD EMIISc.

Sumber subjek penelitian di SD EMIISc diwakilkan oleh kepala HRD dan Kepala Sekolah SD EMIISc Jakarta yang beralamat di Jalan Raya Condet No 27, RT 01/ RW 03 Kel.Batu Ampar, Kec. Kramat Jati Jakarta Timur. Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2020 sampai dengan bulan April 2021. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dalam penelitian ini pengambilan data dilakukan secara langsung di lapangan dengan titik pengambilan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapaun dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisis reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Dari analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa (1) Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan di SD EMIISc sudah bagus mulai dari perencanaan, perekrutan sumber daya manusia sudah berjalan baik, (2) Hambatan yang terjadi saat ini adalah pada suasana sekolah yang masih online ini biasanya banyak para calon guru yang mundur diawal atau ketika proses pertama sudah dilalui kadang pada proses selanjutnya tidak hadir (3) beberapa prosedur yang dilakukan pihak sekolah dalam mencari solusi terkait dengan pengadaan SDM pertama adalah lewat flyer dan dikirim kebeberapa media sosial seperti WhatsApp, Facebook dan Instagram disana tertulis lowongan pekerjaan dan kriteria apa yang dibutuhkan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya, misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga

sebagai potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini sangat mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang.

Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaiknya jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia akan sangat dipengaruhi oleh banyak factor.

Adanya manajemen sumber daya manusia yang baik di suatu lembaga pendidikan, dapat menjadikan kemajuan di lembaga tersebut. Karena fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu, sebagai perencana, pengorganisasi pelaksana, memelihara, pengawasan dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Sumber daya manusia pendidik atau guru harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat rohani dan jasmani, serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan hasil observasi penulis di temukan fakta masalah di SD EMIISc terletak pada rekrutmen SDM yang terlalu ketat dan sangat hati hati dalam menyaring calon SDM (berdasarkan pada Fikroh yang sesuai dengan sunnah dan harus ahlul sunnah wal jamaah). Berdasarkan fakta tersebut maka penulis tertarik membuat penelitian dengan judul (Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan studi kasus di SD EMIISc Jakarta)

Sistem rekrutmen Sumber Daya Manusia di SDI EMIISc (Excellent Metropolitan Internasional Islamic School) adalah:

1. Melalui Flyer/Brosur selanjutnya isi flyer tersebut adalah kebutuhan dari SD EMIISc (Exelent Metropolitan *Integrated* Islamic School) dalam bidang pekerjaan tertentu. Adapun kreteria yang diutamakan sudah lulus sarjan S1, minimal berpengalaman 2 tahun, mencantumkan sertifikat bila ada.
2. Dapat juga melalui surat lamaran yang dikirim via email dan nanti akan disaring oleh HRD dan yang masuk sebagai calon guru/staff. Apabila sudah memenuhi syarat maka akan dihubungi oleh HRD dan akan dilakukan penjadwalan tes baik tertulis maupun ada tes interview.

Sistem pembinaan pemahaman di SD EMIISc (Exelent Metropolitan Internasional Islamic School) pemahaman tentang visi misi sekolah, budaya, dan spirit yang ada di SDI EMIISc (Exelent Metropolitan *Integrated* Islamic School). Selain itu juga akan ada upgrading selama 3 hari, kajian-kajian orientasi dalam mengajar, biasanya diisi oleh ustad-ustad yang kompeten di bidangnya. Bagaimana membangun integritas dan solidaritas dalam mengajar.

Sebagai bahan evaluasi guru/Staff di SD EMIISc (Exelent Metropolitan *Integrated* Islamic School) ditetapkan dengan KPI dilakukan penilaian kinerja guru berupa kehadiran dalam sehari-hari, cara mengajar maupun keikutsertaan dalam setiap kegiatan yayasan yang dilakukan dan akan dilakukan juga penilaian kinerja guru seperti kepribadian pedagogik dan sosialnya

KAJIAN LITERATUR

Manajemen menurut Terry (1986) adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber lainnya . Menurut Harsey dan Blanchard (1988:4) manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajerial.¹

Manajemen dalam artian sempit sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya.² Dalam kaitannya dengan prinsip dasar manajemen, Fayol mengemukakan sejumlah prinsip manajemen, yaitu: pembagian kerja, otoritas, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, pengutamaan kepentingan umum/organisasi dari pada kepentingan pribadi, pemberian kontra prestasi, sentralisasi/ pemusatan, hierarki, teratur, keadilan, kestabilan staf, inisiatif, semangat kelompok. Dari prinsip manajemen itulah nanti akan meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.³

Prinsip ini sifatnya permanen, umum dan setiap ilmu pengetahuan memiliki asas yang mencerminkan “intisari” kebenaran-kebenaran dasar dalam bidang ilmu tersebut. Adapun prinsip-prinsip manajemen, menurut Winardi (1990) adalah (1) Pembagian kerja, (2) otoritas dan tanggung jawab, (3) disiplin (4) kesatuan perintah, (5) kesatuan arah, 6) dikalahkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum. (7) penghargaan/balas jasa, (8) sentralisasi, (9) rantai bertangga, (10) keteraturan, (11) keadilan (12) stabilitas pelaksanaan pekerjaan, (13) inisiatif (14) jiwa korps

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien itulah, manajemen harus difungsikan sepenuhnya pada setiap organisasi, baik organisasi, industri, perbankan, maupun pendidikan. Fungsi-fungsi manajemen tersebut terdiri dari: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), (*coordinating*) koordinasi dan pengawasan (*controlling*). Paling tidak kelima fungsi tersebut dianggap mencukupi bagi aktivitas manajerial yang akan memadukan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya material melalui kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain mengemukakan empat fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan Terry (1975), yang terdiri dari: *theser four fundamental functions of management are* (1) *planning* (2) *organizing* (3) *actuating* (4) *controlling*”. Di dalam aktivitas manajemen ada empat fungsi yaitu ; perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan. Henry Fayol dan Winardi (1990) mengemukakan ada lima fungsi manajemen, yaitu: 1) *planning* (perencanaan), 2) *organizing* (pengorganisasian), 3) *command* (memimpin), 4) *coordination* (pengkoordinasian), 5) *controlling* (pengawasan). Siagian (2004) mengemukakan

¹ Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, Rena Lestari Manajemen Pendidikan Sleman: Deepublish 2017) hlm 1

² Priyono Pengantar Manajemen Sidoarjo: Zifatama Publisher 2014) hlm 25

³ George R.Terry dan Leslie W. Rue . Dasar dasar Manajemen (Jakarta Bumi Aksara,2009) hlm : 1

bahwa fungsi manajemen mencakup (1) perencanaan (2) pengorganisasian (3) pemotivasian (4) pengawasan, dan (5) penilaian.⁴

Ada suatu konsep atau teori yang bertalian atau dapat dikaitkan dengan perencanaan dalam manajemen di atas. Teori yang dimaksud adalah manajemen strategik, suatu manajemen yang khusus yang pada umumnya dipakai berjuang untuk memenangkan persaingan antar organisasi, baik di bidang bisnis maupun di bidang pendidikan.

Jadi Manajemen strategi adalah manajemen yang mengutamakan strategi untuk membuat organisasi menjadi unggul sehingga menang dalam berkompetisi. Sudah tentu manajemen strategi ini tidak hanya terbatas pada pembentukan strategi saja, tetapi juga konsep melaksanakan strategi itu agar bisa menjadi kenyataan. Dengan demikian manajemen strategi ini mirip sekali dengan perencanaan strategi.

Beda manajemen strategi dengan perencanaan strategi dalam manajemen adalah dalam ruang lingkupnya. Kalau perencanaan strategi untuk menyelesaikan setiap macam kebutuhan yang bersifat rumit pada setiap kegiatan organisasi atau sekolah, maka manajemen strategi adalah mencakup semua kegiatan organisasi atau sekolah secara keseluruhan yang merupakan satu kesatuan.⁵

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (Policy)

Sebagai suatu proses, Cushway (1994: 13) misalnya, mendefinisikan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) sebagai 'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber (1992: 16) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam rumusan seperti berikut ini:

Human Resource Management (HRM) is therecognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are usedeffectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.

Dimana pernyataan tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut: Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa Sumber Daya Manusia tersebut

⁴ Ibid, . hlm 25-26

⁵ Priyono *Pengantar Manajemen* (Sidoarjo: Zifatama Publisher 2014) hlm 54

digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus Sumber Daya Manusia terletak pada upaya mengelola Sumber Daya Manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian dalam rangka membantu terwujudnya tujuan pendidikan, kepuasan tenaga pendidik dan masyarakat. Manakala kita berbicara tentang sumber daya manusia, maka tidak bisa lepas upaya untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia.⁶

Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, Manajemen Sumber Daya Manusia dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam konteks yang demikian ini, Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan oleh Guest (1987) dengan uraian seperti berikut ini: *Human resource management (HRM) comprises a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work.*

Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal. Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.⁷

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Menurut Sugiyono metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan

⁶ Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm : 11

⁷ Priyono Marnis *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher Sidoarjo 2014) hlm 3-5

pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna generalisasi.⁸

Penelitian kualitatif bertujuan mempertahankan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis kualitas-kualitasnya, alih-alih mengubahnya menjadi entitas-entitas kuantitatif. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁹

Sumber data dalam penelitian ini adalah penulis dapat langsung dari wawancara dengan kepala sekolah SD EMIISc (Exelent Metropolitan *Integrated* Islamic School) dan beberapa orang staff dan guru yang dapat di percaya dan valid dalam pemaparannya

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi menurut Sutrisno Hadi adalah proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses pengamatan dan ingatan.¹⁰

2. Wawancara

Menurut Sugiyono wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.¹¹ Mengingat kondisi pandemi seperti saat ini, pihak sekolah tidak dapat menerima tamu secara langsung/tatap muka. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara secara online dengan menggunakan *video call*, *WhatsApp call*, *chatting*, *zoom* dan *e-mail*.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono menyatakan “Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.”¹² Dokumen yang digunakan merupakan data pendukung dari sumber data primer. Dokumentasi diambil ketika peneliti melakukan observasi, menemui kendala-kendala, dan pada saat melakukan wawancara secara online.

Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, dimana teknik ini penulis gunakan untuk menggambarkan, menuturkan, serta menguraikan data yang bersifat kualitatif yang telah penulis dapatkan dari

⁸ *ibid*, hlm 210-211

⁹ Ditha Prasanti, “Jurnal Lontar”, *Penggunaan Media Komunikasi Bagi Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan*, (Volume. 6, no. 1, 2018) hlm 16

¹⁰ *Ibid.*, hlm 212-213

¹¹ *Ibid.*, hlm 212

¹² *Ibid.*, hlm 213

hasil metode pengumpulan data. Menurut Seiddel proses analisis data kualitatif adalah sebagai berikut:

1. Mencatat sesuatu yang dihasilkan dari catatan lapangan, kemudian diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, mensintesis, membuat ikhtisar, dan membuat indeksinya.
3. Berpikir dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan, dan membuat temuan-temuan umum.¹³

HASIL PENELITIAN

1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di SD EMIISc

Manajemen Sumber daya manusia di SD EMIISc dapat disimpulkan bahwa manajemen yang berjalan sudah dilakukan dengan sangat baik. Untuk penerimaan calon SDM, benar-benar sudah sesuai dengan prosedur seleksi apa yang diterapkan di SD EMIISc yaitu melalui satu pintu.

Perencanaan Sumber Daya Manusia di sekolah EMIISc dirancang untuk semua level baik untuk SD, SMP, SMA, dan juga boarding yang ada di Cisarua Bogor maupun karyawan-karyawan. Terbagi dua Fullday ataupun Boarding yang kita lakukan adalah sesuai dengan SOP karena penerimaan SDM Sumber Daya Manusia di EMIISc lewat 1 pintu Yang membedakan adalah kapasitas tes guru SD, SMP, dan SMA.

Untuk yang pertama kita ada analisa - analisa kebutuhan, analisa kebutuhan SDM Sumber Daya Manusia akan diukur dengan sarana dan prasarana sesuai dengan kebutuhan jumlah SDM. Yang kedua kita menentukan jumlah SDM Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan yang, selanjutnya ketiga akan membuat player atau informasi lowongan kerja lewat media sosial, dan juga keempat mensosialisasikan Form permintaan SDM Sumber Daya Manusia baru baik level TK, SD, SMA, Boarding School, Fullday ataupun karyawan.

Sekolah akan mengumpulkan data berkas-berkas lamaran yang masuk ke HRD baik lamaran melalui email ataupun lamaran yang datang langsung lewat pos atau diantar langsung ke sekolah.

Setelah dua pekan berkas-berkas lamaran terkumpul maka selannjutnya yang kelima lamaran itu akan diseleksi data dan seleksi berkas. Setelah terseleksi maka akan terpilih beberapa kriteria SDM Sumber Daya Manusia yang kita butuhkan.

Dari berkas berkas yang lolos itu akan kita laporkan masing-masing yang mempunyai kebutuhan misalkan pada bidang studi umum, misalkan untuk guru bahasa Inggris akan dilaporkan kepada kepala sekolah. Kepala sekolah akan membaca dan menyeleksi berkas-berkas yang lulus administrasi. Dan kepala sekolah juga punya hak prerogatif untuk memilih calon-calon yang sudah terseleksi. Selanjutnya akan dilakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan.

¹³ Trisnawati, "Pendekatan Sosiologi Sastra Dalam Kajian Novel Azab dan Sengsara Karya Memari Siregar", *CAKRA Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia serta Bahasa Daerah*, (vol. 9, no. 2, 2020) hlm 61-62

Setelah itu maka akan dilakukan pemanggilan terhadap calon SDM tersebut. Dengan mengundang mereka calon SDM Sumber Daya Manusia tersebut. Akan ada dua kali undangan yang pertama adalah konfirmasi pemberitahuan sebagai calon SDM Sumber Daya Manusia yang melamar ke sekolah EMIISc akan di tanyakan apakah mau lanjut atau tidak. Selanjutnya yang kedua setelah akan ada undangan lewat media sosial WhatsApp untuk rekrutmen dan akan diseleksi dengan ketat aturan-aturan terkait dengan rekrutmen.

Dalam hal ini peranan HRD dan kepala sekolah sangatlah penting untuk mendapatkan SDM yang mumpuni sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh SD EMIISc. Selanjutnya untuk pengembangan kemampuan dan pemahaman yang baik di SD EMIISc juga terseleksi atau tersaring calon SDM yang memang benar-benar dibutuhkan. Untuk tata usaha dan bagian sarana prasarana, bagian kepegawaian dan guru semua diseleksi dengan ketat dan melewati 1 pintu.

Dan itu akan membedakan kapasitas dari tes itu sendiri dari analisa kebutuhan tersebut maka akan diukur seberapa besar kebutuhan jumlah SDM yang dibutuhkan oleh SD EMIISc.

Jadi semua berkas lamaran yang disampaikan baik lewat pos atau diantar langsung akan disaring atau diseleksi di bagian HRD dan setelah itu akan diloloskan masing-masing ke tiap bagian-bagian yang membutuhkan. Disini peran kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk menyeleksi calon SDM tersebut. Dari semua ini adalah Agar calon SDM tersebut mempunyai motivasi yang kuat dalam dunia pendidikan.

Dalam hal ini dari kondisi perencanaan yang berjalan di SD EMIISc telah sesuai dengan deskripsi dari teori yang disampaikan sebagai berikut :

- a. *Perencanaan* yaitu merencanakan tindakan untuk mengatasi masalah tersebut
- b. *Pengorganisasian* yaitu mengorganisasi orang dan perlengkapan lainnya agar hasil perencanaan diatas dapat berjalan
- c. *Penggerakan* ialah menggerakkan dan memotivasi para personalia agar bekerja dengan giat dan antusias
- d. *Pengendalian* ialah mengendalikan proses kerja dan hasil kerja agar tidak menyimpang dari rencana semula dan kalau menyimpang segera dapat diperbaiki

2. Faktor Pendukung dan Hambatan Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia di SD EMIISc

Terkait faktor pendukung para calon SDM yang akan mengikuti tes di SD EMIISc akan di bekali oleh Sistem dan SOP yang lengkap, panitia rekrutmen dan penguji adalah orang-orang yang profesional dan berpengalaman, tempat dan peralatan serta konsep yang tepat untuk rekrutmen sesuai proyeksi kebutuhan tenaga pendidik. Hambatan yang terjadi saat ini adalah pada suasana sekolah yang masih online ini biasanya banyak para calon guru yang mundur diawal atau ketika proses pertama sudah dilalui kadang pada proses selanjutnya tidak hadir. Dan ketika sudah masuk pembinaan SDM selalu saja ada yang mangkir Sebagai contoh ada yang sakit atau tidak hadir ada urusannya mendadak. Hambatan lain yang terkadang terjadi adalah ada seleksi berkas pendaftaran tidak sesuai dengan

yang diharapkan misalkan ada pendaftaran guru agama ternyata yang datang guru psikologi. Hambatan lainnya adalah kurangnya potensi guru yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan sekolah Emiisc.

Hambatan dalam perencanaan calon SDM yang pertama adalah segmen yang diinginkan kepala sekolah suka berubah ketika yang kita butuhkan adalah lulusan sarjana, ternyata yang melamar hanya lulusan D3 atau SLTA. Tidak sesuai dengan yang harapkan yaitu tidak linier. Atau ada juga pelamar tidak linier tidak sesuai dengan bidang mata study yang mau di ajarkan misalkan sarjana sosial melamarnya ke bahasa Inggris . Hambatan yang kedua adalah pelamar atau calon SDM tidak umum Tidak bermanhaj ahli sunnah waljamaah tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan di EMIISc. Fungsi perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia, setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif.

- a. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setelah kebutuhan Sumber Daya Manusia. ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- 1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan.
- 2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal). Penilaian kinerja kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- 1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- 2) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

- b. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja saat ini menjadi pusat perhatian Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:
 - 1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
 - 2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas.

- 3) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga
- 4) kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

c. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- 1) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja.
- 2) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan.
- 3) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

3 Solusi atas hambatan dalam penerapan manajemen strategi SDM di SD EMIISc

Hambatan yang terjadi saat ini adalah pada suasana sekolah yang masih online ini biasanya banyak para calon guru yang mundur diawal atau ketika proses pertama sudah dilalui kadang pada proses selanjutnya tidak hadir. Adapun Solusi yang dilakukan adalah :

- a. Memfollow up data pelamar yg tepat sesuai kebutuhan
- b. Sistem rekrutmen yg ketat dan objektif agar mendapatkan tenaga pendidik yg tepat
- c. Saat proses tes micro teching ada 3 penguji : 1 Psikolog dan 2 praktisi pendidikan.
- d. Rekrutmen sesuai SOP Rekrutmen (jangan menyimpan

Terkait dengan manajemen SDM dan penerapannya beberapa prosedur yang dilakukan pihak sekolah dalam mencari solusi terkait dengan pengadaan SDM pertama adalah lewat flyer dan dikirim kebeberapa media sosial seperti WhatsApp, Facebook dan Instagram disana tertulis lowongan pekerjaan dan kriteria apa yang dibutuhkan .Dalam laporan tersebut selanjutnya pihak sekolah akan memiliki sistem seleksi berkas.

Dari pihak Yayasan biasanya diisi dengan tausiyah dari beberapa Ustadz. Akan ada juga penilaian KPI II indikator pekerjaan dengan baik dan raport kinerja guru dan karyawan dan kedisiplinan distributif dan kreatif dan lain-lain. Dengan dilakukan tes online dan tes praktek. Peserta datang langsung setelah tes berkas, maka selanjutnya akan dilakukan tes online sesuai dengan kondisi saat ini, tes online menjadi solusi untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Adapun tes Ini menggunakan Google form calon SDM mengisi biodata dan soal-soal yang ditanyakan yaitu soal umum dalam pengetahuan umum. Setelah keluar hasilnya tes dari Google form untuk bidang studi diniyah atau agama, maka akan dites secara online juga terkait dengan kemampuan bacaan Quran, dan selanjutnya ada juga tes kemampuan baca kitab. Setelah itu akan ada tes kepribadiannya sesuai kah dengan fikroh yang ada di EMIISc.

Setelah dinyatakan lulus tes online, selanjutnya ada tes praktek, interview dan microteaching. Selanjutnya akan ada interview tahap akhir atau ITA dan ketika sudah final dan ada tiga kategori yang akan direkomendasikan lanjut, tidak direkomendasikan, dan yang terakhir adalah yang tidak lulus. Peserta yang dinyatakan lulus atau direkomendasikan akan diundang lewat WhatsAap untuk interview tahap akhir. Dan juga akan dicaritahu apa motivasi dari calon SDM itu melamar di EMIISc dan bila lolos maka akan langsung tanda tangan kontrak.

KESIMPULAN

1. Penerapan manajemen Sumber daya manusia di SD EMIISc berdasarkan pada strategi manajemen 1 pintu yaitu setiap calon pegawai semua di bawah pengawasan langsung dari HRD dan di pantau oleh pihak sekolah yang di wakili oleh kepala sekolah.
2. Faktor kendala dalam penerapan manajemen sumber manusia di SD EMIISc di sebabkan pada seleksi berkas pendaftaran tidak sesuai dengan yang diharapkan misalkan ada pendaftaran guru agama ternyata yang datang guru psikologi. Kendala lainnya adalah kurangnya potensi guru yang diharapkan sesuai dengan yang diinginkan sekolah EMIISc. Adapun usaha ataupun solusi yang di lakukan untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui seleksi berkas yang ketat dengan tahapan beberapa tes yang akan menghasilkan (a) Memfollow up data pelamar yg tepat sesuai kebutuhan, (b) Sistem rekrutmen yg ketat dan objektif agar mendapatkan tenaga pendidik yg tepat, (c) Saat proses tes micro teching ada 3 penguji: 1 Psikolog dan 2 praktisi Pendidikan, (d) Rekrutmen sesuai SOP Rekrutmen (jangan menyimpan)

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009)
- Ditha Prasanti, “Jurnal Lontar”, *Penggunaan Media Komunikasi Bagi Perempuan Dalam Pencarian Informasi Kesehatan*, (Volume. 6, no. 1, 2018)
- George R.Terry dan Leslie W. Rue . *Dasar dasar Manajemen* (Jakarta Bumi Aksara, 2009)
- Kristiawan Muhammad, Safitri Dian, Lestari Rena *Manajemen Pendidikan Sleman*: Deepublish 2017)
- Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, Rena Lestari *Manajemen Pendidikan Sleman*: Deepublish 2017)
- Pidarta Made *Manajemen Pendidikan Indonesia* Jakarta: Pt Rineka Cipta 2014)
- Priyono Pengantar Manajemen (Sidoarjo: Zifatama Publisher 2014)
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan kedua, Bandung: Alfabeta, (2006)
- Trisnawati, “Pendekatan Sosiologi Sastra Dalam Kajian Novel Azab dan Sengsara Karya Memari Siregar”, *CAKRA Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia serta Bahasa Daerah*, (vol. 9, no. 2, 2020)