

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEKOLAH LUAR BIASA (SLB) INSAN MADANI METRO

Oleh

Sabarudin, Alben Ambarita, Sumadi

FKIP Unila: Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedung Meneng

E-Mail:sabar.mp5@gmail.com

HP.:-

Abstract: Human Resource Management in Special Education School (SLB) Insan Madani Metro. This study aimed to analyze and describe human resource management in Special Education School (SLB) Insan Madani Metro, focusing on the four functions of management in this school: (1) planning, (2) organizing, (3) directing, (4) and controlling. This study used a qualitative research design. Data were collected using observations and interviews. The collected data were then analyzed using the Miles and Hubberman's interactive pattern: data presentation, data reduction, data verification, and conclusion. Results of this study are that, in SLB Insan Madani Metro, (1) planning of human resource management was implemented, (2) organizing of human resource management was implemented, (3) directing of human resource management was implemented, even though there were some obstacles, (4) monitoring of human resource management was also implemented but should be improved. Human resource management in SLB Insan Madani Metro started from planning, focusing on the targets and the achievement of the objectives, and the planning process was carried out based on the guidance from the Foundation of this school, coordinated by the principal with other stakeholders. The organizing function was implemented despite facing some obstacles, particularly lack of human resources in accordance with the needs. Directing constitutes coaching of human resources and requires good communication and coordination with other parties such as education office to help the school succeed. Controlling aimed to measure the achievement of the objectives set at the planning step. This controlling was implemented in this school but it should be improved.

Keywords: education management, human resources, special education school

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mendeskripsikan Manajemen Sumber Daya Manusia di SLB Insan Madani Metro, dengan sub fokus penelitian: (1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia (2) Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia; (3) Penggerakan manajemen sumber daya manusia; (4) Pengawasan manajemen sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif, sesuai dengan hakekat penelitian kualitatif maka penelitian ini bersumber pada pengamatan dilapangan (*field research*) dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pola interaktif data Miles dan Hubberman yaitu proses analisis data meliputi: penyajian data, reduksi data, verifikasi, dan kesimpulan. Hasil penelitian yaitu: (1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia sudah terlaksana (2) Pengorganisasian manajemen sumber daya manusia sudah terlaksana; (3) Penggerakan manajemen sumber daya manusia sudah terlaksana meski masih ada beberapa kendala; (4) Pengawasan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan dan harus ditingkatkan. Manajemen sumber daya manusia SLB Insan Madani

Metro dimulai dari perencanaan manajemen sumber daya manusia yang sudah memusatkan perhatian pada sasaran dan pencapaian tujuan dan proses perencanaan sudah dilaksanakan oleh arahan yayasan dikoordinasi kepala sekolah kepada semua pihak terkait, pengorganisasian sudah dilaksanakan dengan kendala kurangnya sumber daya manusia manusia yang sesuai dengan kebutuhan, penggerakan merupakan proses pembimbingan dan penggerakan yang memerlukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan pihak dinas pendidikan untuk membantu mensukseskan penggerakan manajemen sumber daya manusia sekolah, pengawasan merupakan proses yang bertujuan untuk mengukur pencapaian rencana dan tujuan sudah dilaksanakan dan perlu ditingkatkan demi penyempurnaan.

Kata kunci: manajemen pendidikan, sekolah luar biasa, sumber daya manusia

Bangsa Indonesia menghadapi tantangan yang cukup berat untuk saat ini dan masa yang akan datang, tantangan seperti bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang siap bersaing dalam menghadapi pasar bebas yang belakangan ini menjadi isu nasional yang juga berdampak pada terbukanya kesempatan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Kita akan banyak melihat tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia dan akan menjadi kompetitor bagi tenaga kerja asli dari Indonesia sendiri. Hal ini harus menjadi perhatian serius bagaimana pemerintah mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga bisa menjadi tuan di negerinya sendiri dan mampu memenangkan persaingan dari Negara lain.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan terencana. Perencanaan yang baik akan menimbulkan hasil yang baik pula jika diimplementasikan secara benar dan di evaluasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan muncul dengan sendirinya, tetapi harus melalui tahapan-tahapan yang jelas dan dimulai sejak dini. Penyelenggaraan pendidikan yang baik juga sangat berkaitan dengan output pendidikan itu sendiri. Artinya sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan mendasar, karena itu melalui *World Education Forum* di Dakar tahun 2000 yang mendeklarasikan pentingnya pendidikan untuk semua (*Education for all*). Salah satu keputusan yang sangat penting dalam deklarasi tersebut adalah menyangkut tujuan pendidikan yakni perluasan dan peningkatan pendidikan anak-anak secara menyeluruh terutama bagi mereka yang kurang beruntung yaitu anak berkebutuhan khusus.

Lembaga pendidikan diharapkan mampu bersama-sama pemerintah mengatasi permasalahan yang dihadapi bangsa ini terkait dengan kurangnya kualitas sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dalam UU No. 20 tahun 2003 yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa dan berkepribadian luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan dua cara yaitu jalur pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah.

Kota Metro sebagai kota yang memiliki visi "pendidikan unggul dan masyarakat sejahtera" dan sebagai kota pendidikan belakang ini sudah

menerapkan pendidikan inklusif pada tanggal 16 desember 2012. Dengan demikian sekolah- sekolah di kota Metro hendaknya menjunjung tinggi “*Education for all*” sebagai wujud kesamaan kesempatan dalam pendidikan termasuk bagi mereka yang kurang beruntung (berkebutuhan khusus). Berdasarkan data sekolah di kota Metro terdapat tiga Sekolah Luar Biasa (SLB), yaitu SLB Negeri Metro, SLB Insan Madani Metro, dan SLB Wiyata Darma serta sekolah yang menerapkan pendidikan inklusif .

SLB-Insan Madani Metro sangat memperhatikan mereka yang memiliki kebutuhan khusus dan masyarakat. Meskipun di kota Metro sudah banyak berdiri sekolah bagi mereka yang berkebutuhan khusus tetapi SLB Insan Madani Metro tetap memiliki tempat tersendiri di hati masyarakat karena satu-satunya SLB di Provinsi Lampung yang memberikan layanan bagi anak dengan ketunaan autis. Meningkat-nya penyandang autis dan mereka yang berkebutuhan khusus lainnya merupakan dasar didirikan Yayasan Insan Madani Metro (YIMM) untuk melayani masyarakat yang memerlukan maka didirikan SLB Insan Madani Metro. SLB Insan Madani Metro berdiri pada tanggal 25 Juli 2011 dan mendapat izin pendirian dari Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olah Raga Kota Metro pada tanggal 11 Desember 2011. SLB Insan Madani Metro memiliki visi “Insan Berakhlak Mulia, Cerdas dan Mandiri”. SLB Insan Madani Metro berlokasi di Jl. Soekarno Hatta Ganjar Agung, Metro Barat, Kota Metro, Provinsi Lampung.

SLB-Insan Madani Metro dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari sangat memerlukan manajemen sekolah baik dari manajemen peserta didik, kurikulum, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, keuangan,

humas, dan manajemen khusus. Kualitas harus diutamakan dalam memberikan layanan pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus. SLB Insan Madani Metro secara pengalaman dalam mem-berikan layanan bagi peserta didik memang tergolong masih baru karena sekolah ini baru berusia sekitar 4 tahun. SLB Insan Madani Metro masih memerlukan perbaikan terus menerus di bidang manajemen sekolah terutama manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu manajemen SDM yang baik dibutuhkan sekali untuk membantu mencapai tujuan SLB Insan Madani Metro secara efektif dan efisien.

Pembelajaran di SLB-Insan Madani Metro berbeda dengan SLB lain yang ada di kota Metro bahkan Provinsi Lampung karena rasio 1:1 antara tenaga pendidik dan peserta didik dimana satu pendidik hanya mengajar satu peserta didik untuk SD dan SMP dan rasio 1:2 untuk TK serta SLB Insan Madani Metro merupakan *School and therapy* sedangkan sekolah luar biasa yang lain belum menerapkannya. Selain itu peserta didik di SLB Insan Madani Metro merupakan peserta didik dengan ketunaan yang tergolong lebih sulit ditangani seperti autis yang memiliki tantrum atau kebiasaan mengamuk dan tunagrahita yang secara klasifikasi tergolong tunagrahita berat dan merupakan satu-satunya SLB di Provinsi Lampung yang memberikan layanan bagi anak dengan gangguan autis. Peserta didik ini biasanya tidak diterima jika bersekolah di SLB sekalipun. Oleh karena itu dapat dijelaskan bahwa dalam memberikan layanan pendidikan maka sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya cukup berbeda baik dari kemampuan maupun tenaga kependidikan khusus lain seperti psikolog, terapis dan ahli

gizi, dokter dan pakar pendidikan. Dari pemaparan di atas peneliti melihat bagaimana manajemen SDM di SLB Insan Madani Metro yang berdampak langsung pada proses pemberian layanan kepada peserta didik yang ada di sekolah.

Sekolah ini mulai beroperasi pada tahun pelajaran 2011/2012 dengan jumlah peserta didik 12 orang serta 3 tenaga pendidik. Ruang belajar 5 kelas 2 staff tata usaha, ruang guru dan kepala sekolah. SLB ini sejak tahun pelajaran 2013/2014. Sudah berkembang dalam melayani pendidikan, sehingga ada tingkatan persiapan (TKLB), sekolah dasar luar biasa (SDLB), sekolah menengah pertama luar biasa (SMPLB). Tenaga pendidik yang ada di SLB Insan Madani Metro berjumlah 14 orang, Kepala Sekolah 1 orang, Wakil Kepala sekolah 1 orang, tenaga Tata Usaha 3 orang, tenaga kebersihan 2 orang, tenaga terapis 2 orang, tenaga psikolog 3 orang, ahli gizi 1 orang, dokter umum 1 orang, dokter gigi 1 orang, penjaga malam 1 orang, *cleaning service* 1 orang, sopir 1 orang. Selain itu peserta didik yang ada di SLB berjumlah 11 orang untuk tingkatan TKLB, 10 orang untuk tingkatan SDLB, dan 1 orang untuk SMPLB.

Manajemen sumber daya manusia di satuan pendidikan merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memegang peran sangat vital dalam mengelola anggota sehingga tujuan sekolah dapat tercapai. Menurut Manullang (1992: 194) manajemen sumber daya manusia memiliki sasaran yang sama dengan manajemen, dengan tekanan utama terpeliharanya *human relationships* antara individu-individu dan bahwa setiap individu berusaha memberikan

kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Arikunto (2009:215) manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah segenap proses penataan yang bersangkutan-paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja untuk dan di sekolah dengan efisien, demi tercapainya tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Rohiat (2012:26) menyatakan bahwa kesanggupan manajemen personalia yang dituntut meliputi (1) memperoleh dan memilih anggota yang cakap, (2) membantu anggota menyesuaikan diri dengan tugas yang baru, (3) menggunakan anggota dengan lebih efektif, dan (4) menciptakan kesempatan bagi anggota untuk berkembang secara berkesinambungan.

Setiap warga negara memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan. Seperti tertuang dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 5 ayat 1 bahwa setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan. Hal ini suatu satuan pendidikan yang diselenggarakan tidak membedakan jenis kelamin, suku, ras, kedudukan sosial dan tingkat kemampuan ekonomi, dan tidak terkecuali juga para penyandang cacat. Khusus bagi para penyandang cacat juga disebutkan dalam UU RI Nomor 20 tahun 2003 pasal 5 ayat 2 bahwa warga negara yang memiliki kelainan fisik, emosional, mental, intelektual dan atau sosial berhak memperoleh pendidikan khusus. Pendidikan khusus yang dimaksud adalah pendidikan luar biasa.

Pendidikan luar biasa, seperti yang termuat dalam Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 50:

menjelaskan bahwa pendidikan diarahkan pada pengembangan sikap dan kemampuan kepribadian anak, bakat, kemampuan mental, dan fisik sampai mencapai potensi mereka yang optimal. Pendidikan luar biasa bertujuan untuk membekali siswa berkebutuhan khusus untuk dapat berperan aktif didalam masyarakat. Dalam PP No. 72 tahun 1991 dijelaskan bahwa : Pendidikan luar biasa bertujuan membantu peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan atau agar mampu mengembangkan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan sebagai pribadi maupun anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan dalam dunia kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berbentuk tulisan tentang orang atau kata-kata orang dan perilakunya yang nampak atau kelihatan. Menurut Sugiono (2010:15), metode kualitatif sering disebut penelitian natural karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami (*natural setting*). Pendekatan kualitatif memandang realita sosial sebagai sesuatu yang utuh/holistik, kompleks, dinamis, penuh makna dan hubungan yang bersifat interaktif (*region*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori fenomenologi. Menurut Bungin (2010:9) fenomenologi pada dasarnya berpandangan bahwa apa yang tampak dipermukaan, termasuk pola perilaku sehari-hari hanyalah suatu gejala atau

fenomena yang tersembunyi di kepala sang pelaku. Perilaku apapun yang tampak di permukaan baru bisa dipahami atau dijelaskan manakala bisa mengungkap atau membongkar apa yang tersembunyi dalam dunia kesabaran dan dunia pengetahuan si manusia pelaku. Sedangkan Moleong (2004:9) menyatakan dalam pandangan fenomenologi peneliti berusaha memahami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang yang biasa dalam situasi tertentu.

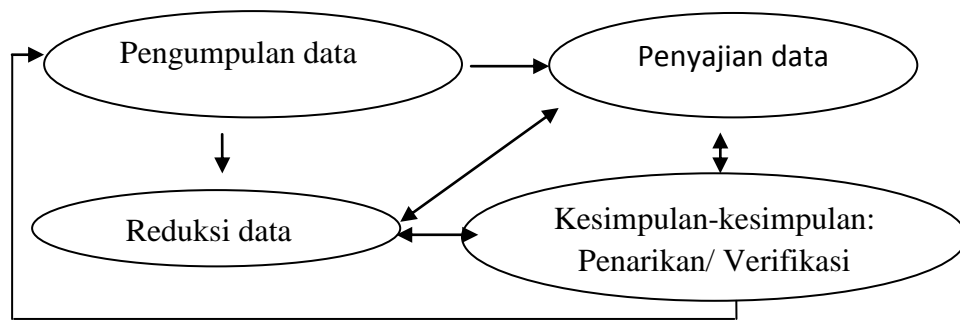
Rancangan penelitian dipilih rancangan studi kasus dengan tujuan untuk menyajikan data-data dan temuan-temuan yang sangat berguna sebagai dasar untuk membangun latar permasalahan bagi perencanaan pengelolaan program dan penyelenggaraan program secara mendalam dan juga dalam pengembangan ilmu-ilmu sosial. Black dan Champion dalam (Bungin, 2010:23) mengemukakan studi kasus dapat memiliki keunggulan spesifik yakni: 1) bersifat luwes berkenaan dengan metode pengumpulan data yang digunakan; 2) keluwesan studi kasus menjangkau dimensi yang sesungguhnya dari topik yang diselidiki; 3) dapat digunakan secara praktis dalam banyak lingkungan; 4) studi kasus menawarkan kesempatan menguji teori; 5) studi kasus bisa sangat murah tergantung pada jangkauan penyelidikan dan tipe teknik pengumpulan data.

Teknik yang akan digunakan melalui teknik *purposive sampling* sehingga peneliti dapat menggali informasi/data secara lebih mendalam. Menurut Miles dan Huberman (1992:47), teknik *purposive sampling* adalah teknik dilakukan secara terus-menerus dari informan yang satu ke informan berikutnya sehingga dapat diperoleh data yang semakin lengkap

dan mendalam dan pencarian sampel akan dihentikan apabila data yang diperoleh dirasakan sudah jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan sebelum memasuki lapangan yaitu data sekunder, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis data dilakukan dengan menelaah terhadap fenomena atau peristiwa secara keseluruhan terhadap bagian-bagian yang membentuk situasi dan kondisi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik induktif konseptualistik yaitu berdasarkan informasi empiris yang diperoleh kemudian dibangun konsep atau proposisi kearah pengembangan teori substantif. Menurut Miles dan Huberman (1992:19) teknik analisis data dengan teknik analisis induktif konseptualistik mencakup empat kegiatan bersamaan yaitu: (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data dan (4) penarikan kesimpulan (verifikasi). Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan alur berikut ini:



Gambar 3.1 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif Miles dan Huberman (1992:20)

Menurut Moleong (2004:178) pengecekan keabsahan data merupakan bagian yang penting dalam penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui dan mengecek kebenaran data yang diperoleh maka dilakukan pengecekan kredibilitas data dengan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Dalam penelitian ini pengecekan kredibilitas data menggunakan teknik

triangulasi yaitu triangulasi sumber, metode, penyidik dan teori.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Temuan penelitian yang ada dalam perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan paparan data penelitian adalah bahwa perencanaan sumber daya manusia meliputi beberapa langkah yang berkaitan

dengan pengadaan pegawai yang terdiri dari rekrutmen dan seleksi dan pengembangan program-program manajemen karier dan perencanaan karier.

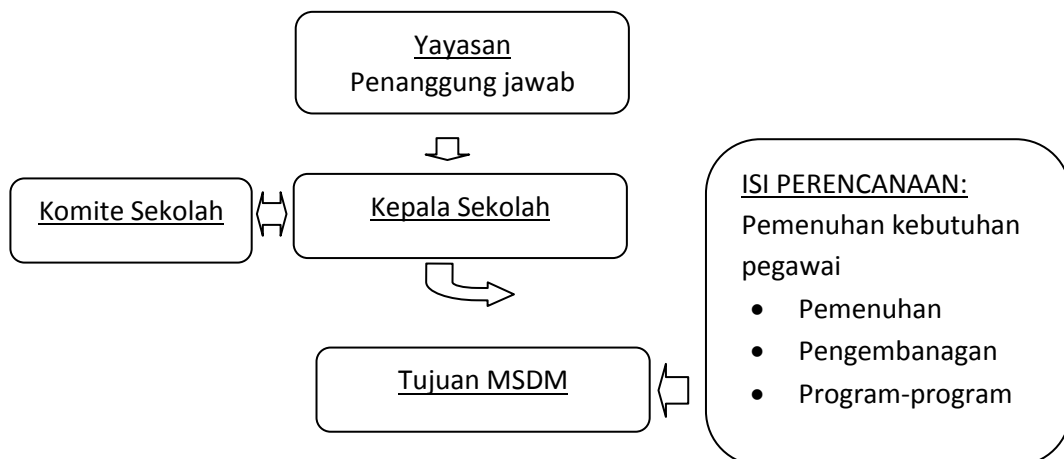
Perencanaan:

1. Perencanaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi.
2. Kegiatan memilih tindakan yang akan diambil dalam perencanaan SDM adalah bagaimana pemenuhan kebutuhan pegawai dan pengembangan pegawai yang sudah ada serta program sekolah seperti kegiatan pembelajaran,

terapi, bimbingan dengan psikolog, ekskul dan outbound dapat terlaksana dengan baik.

3. Yang terlibat dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah seluruh sumber daya manusia sekolah, dilaksanakan dilaksanaka pada awal tahun ajaran baru, dan dilaksanakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan sampai pengawasan dan dilaksanakan dengan kerjasama seluruh SDM

Perencanaan sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro ditampilkan dalam diagram konteks sebagai berikut:



Gambar 4.1 Diagram kontek Perencanaan SDM di SLB Insan Madani Metro

Gambar diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam perencanaan SDM, komite sekolah berperan membantu kepala sekolah dalam perencanaan, isi perencanaan meliputi pemenuhan kebutuhan SDM, pengembangan dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sekolah untuk mencapai tujuan MSDM yakni peningkatan kontribusi SDM terhadap organisasi.

Sumber daya manusia disusun untuk membantu mempermudah proses penggerakan manajemen sumber daya manusia.

Proses perencanaan dilaksanakan sebelum kegiatan sekolah dimulai dan dilaksanakan oleh yayasan berkoordinasi dengan kepala sekolah memiliki sasaran seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah dan bertujuan memenuhi kebutuhan mengembangkan sumber daya manusia yang ada serta meningkatnya kontribusi seluruh SDM dalam rangka meningkatkan produktivitas sekolah.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Penelitian yang ada dalam pengorganisasian sumber daya manusia sesuai dengan paparan data penelitian adalah bahwa pengorganisasian sumber daya manusia meliputi penanggungjawab, tugas yang diorganisasikan, siapa yang menentukan pelaksana kegiatan, proses penetapan keputusan untuk implementasi, siapa yang terlibat, kapan waktunya pengorganisasian, dan hal apa saja yang diorganisasi.

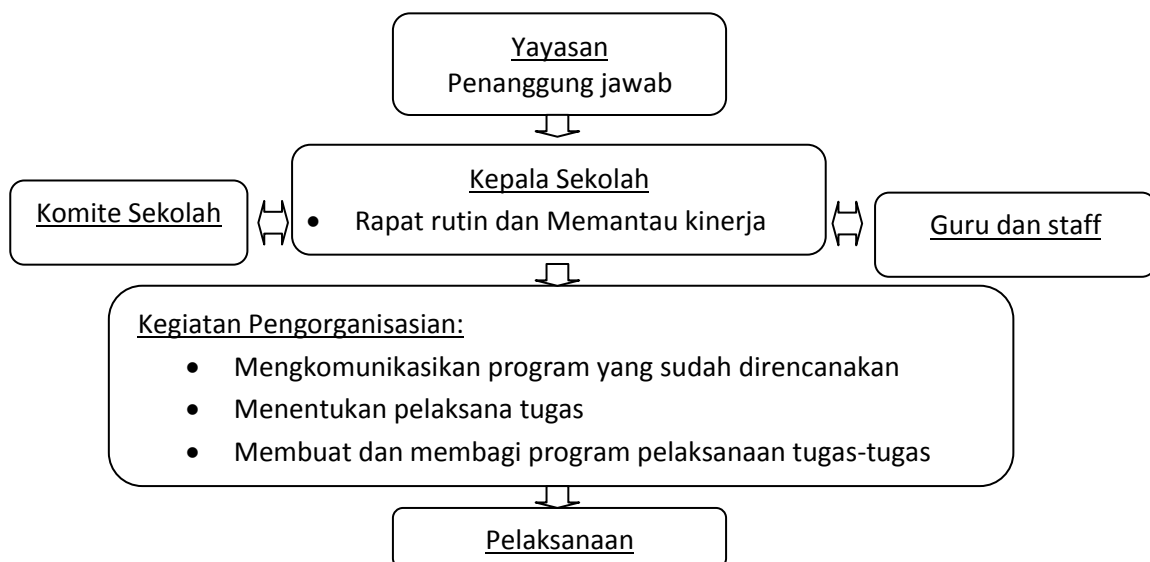
Pengorganisasian:

1. Dalam menetapkan pembagian tugas dalam pengorganisasian manajemen sumber daya manusia tugas yang dibagi meliputi guru, terapis, psikolog, staff adminis-

trasi, tenaga medis dan tukang kebun. Pengorganisasian dilaksanakan dengan cara pembagian tugas sesuai SK dan diorganisasi dengan mekanisme rapat. Pihak yang mengorganisasi adalah kepala sekolah.

2. Sekolah dalam menentukan pelaksana tugas yang sesuai kemampuan sudah mulai terlaksana meskipun masih belum sempurna karena keterbatasan sumber daya yang ada
3. Mengkoordinasikan tugas dengan mekanisme rapat

Pengorganisasian sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro ditampilkan dalam diagram kontek sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram kontek Pengorganisasian SDM di SLB Insan Madani Metro

Gambar diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam perencanaan SDM, komite sekolah dan guru berperan membantu kepala sekolah dalam pengorganisasian, isi pengorganisasian meliputi mengkomunikasikan program yang sudah direncanakan, menentukan pelaksana tugas, membuat dan membagi program pelaksanaan tugas-tugas.

Pengorganisasian dari manajemen sumber daya manusia dilaksanakan oleh yayasan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan perannya sebagai manajer di sekolah untuk dilaksanakan oleh semua SDM di sekolah. Tugas yang perlu diorganisasi meliputi tenaga guru, staff administrasi, operator, tenaga kesehatan, psikolog, terapis, supir, tukang kebun dll, dan untuk memudahkan maka disusun struktur

organisasi untuk memudahkan. Sedangkan waktu pengorganisasian setelah perencanaan.

Penggerakan Sumber Daya Manusia

Penelitian yang ada dalam penggerakan manajemen sumber daya manusia adalah penggerakan sumber daya manusia meliputi bagaimana proses penggerakan, siapa yang terlibat, langkah yang perlu diperhatikan, kesiapan sekolah dalam penggerakan, siapa yang memberikan pengarahan dan pembimbingan, dan bagaimana pengarahan dan pembimbingan dilaksanakan.

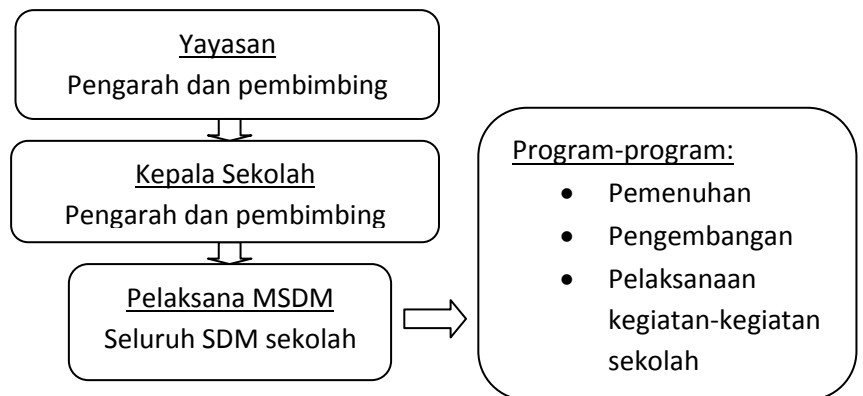
Penggerakan:

1. Penggerakan sudah cukup baik terbukti dengan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia dan adanya kegiatan pengembangan yang dilaksanakan sekolah setiap minggu secara berkelanjutan

meskipun masih ada sedikit kekurangan seperti kesalahan komunikasi karena komunikasi yang kurang intensif antara yayasan dan sekolah terkait MSDM

2. Yayasan sebagai penanggungjawab MSDM sekolah bertugas juga membimbing dan mengarahkan agar kegiatan berjalan sesuai rencana. Hendaknya pengawas sekolah sebagai kepanjangan tangan dinas pendidikan membantu dalam proses ini.
3. Hal yang harus menjadi perhatian adalah koordinasi yang baik dan komunikasi intensif antara semua elemen yang ada agar MSDM berjalan lancar

Penggerakan sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro ditampilkan dalam diagram kontek sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram kontek Penggerakan SDM

Gambar diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah dan yayasan memiliki peran penting dalam penggerakan yakni untuk membimbing dan mengarahkan SDM, seluruh SDM adalah pihak yang terlibat dengan kegiatan penggerakan.

Penggerakan sumber daya manusia merupakan kegiatan inti

yang terkait dengan bagaimana kesuksesan manajemen sumber daya manusia oleh karena itu dalam penggerakan harus sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian. Proses penggerakan sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik itu dibuktikan dengan berjalannya kegiatan kegiatan yang ada disekolah baik yang berhubungan dengan

penyelenggaraan sekolah atau pengembangan sumber daya manusia yang berjalan lancar. Pihak yang terlibat adalah semua elemen dan pembinaan atau pembimbingan dilaksanakan oleh yayasan melalui koordinasi dengan pimpinan sekolah. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah komunikasi antara yayasan dan sekolah harus berjalan dengan baik dan efektif sehingga dalam melaksanakan tugas bisa sinergi.

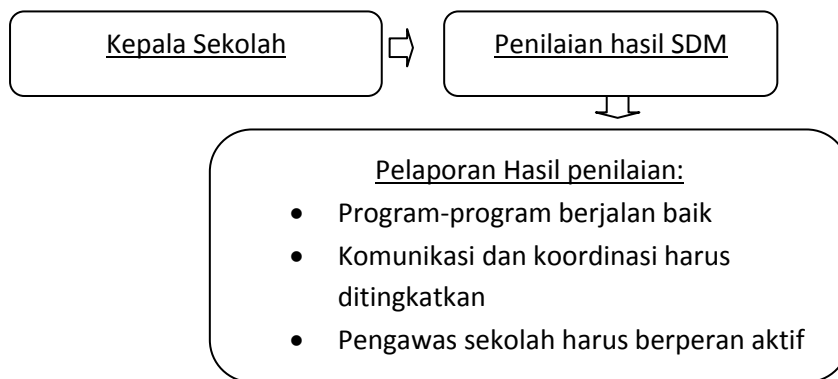
Pengawasan Sumber Daya Manusia

Penelitian yang ada dalam pengawasan sumber daya manusia menunjukkan bahwa pengawasan sumber daya manusia meliputi terkait bagaimana proses pengawasan, siapa yang bertugas mengawasi, kapan waktu mengawasi, model pengawasan apa yang digunakan, bagaimana hasilnya, bagaimana keefektifan manajemen sumber daya manusia dan cara melakukan.

Pengawasan:

1. Proses pengawasan belum berjalan optimal karena kurangnya dukungan dari dinas pendidikan setempat
2. Kegiatan mengukur keefektifan dan keefisienan kinerja sudah dilaksanakan di SLB insan madani meskipun belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan dikarenakan berbagai hal seperti keterbatasan waktu dan tenaga pengawas yang seharusnya dibantu oleh pihak Dinas Pendidikan
3. Hasilnya sudah cukup baik dan perlu ditingkatkan seperti perlunya guru-guru dan staff yang ada dilatih untuk meningkatkan kompetensi dan perlunya sumberdaya manusia yang sudah menjalankan tugas dengan baik diberikan apresiasi seperti peningkatan karier dan penghasilan.

Pengawasan sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro ditampilkan dalam diagram kontek sebagai berikut:



Gambar 4.4 Diagram kontek Pengawasan SDM di SLB Insan Madani Metro

Gambar diatas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam pengawasan. Pengawasan sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik dan yang melakukan itu adalah kepala sekolah. Waktu pengawasan dilaksanakan setiap saat dengan menggunakan tehnik

wawancara , kuesioner atau observasi. Hasilnya kinerja cukup baik.

Pembahasan

Pembahasan ini menyajikan temuan-temuan di lapangan dan analisa secara komprehensif yang didasarkan pada teori-teori sebagai analisis atas

rumusan penelitian, yaitu Bagaimanakah Manajemen Sumber Daya Manusia di SLB Insan Madani Metro? yang terbagi dalam 4 fokus pembahasan yaitu, 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Penggerakan dan 4) Pengawasan sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sekolah. Oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia harus diperhatikan karena menjadi acuan dari sebuah pelaksanaan maupun evaluasi.

Menurut Gaffar dalam Sowiyah (2005:27) perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan ini meliputi menentukan tujuan organisasi, mengembangkan premis-premis tentang lingkungan dimana tujuan ingin dicapai, memilih tindakan akan diambil, memprakarsai aktivitas-aktivitas yang perlu untuk diterjemahkan rencana menjadi tindakan. Selanjutnya Arikunto (2009:9) menyatakan bahwa perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan di masa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Perencanaan menyangkut apa yang dilaksanakan, kapan dilaksanakan, oleh siapa, dimana dan bagaimana dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi yang menunjukkan bahwa SLB telah melaksanakan perencanaan dengan baik yang didalamnya berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan dan pengembangan pegawai dan pelaksanaan kegiatan/program sekolah. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan

bahwa perencanaan memiliki tujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang dilaksanakan bersama-sama oleh seluruh SDM sekolah.

Pengorganisasian Sumber Daya Manusia

Menurut Fattah (71: 2008) pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Pengorganisasian sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro meliputi kegiatan pembagian tugas meliputi guru, terapis, psikolog, staff administrasi, tenaga medis dan tukang kebun. Pengorganisasian dilaksanakan dengan pemberian SK dan dilaksanaka pembagian tugas dengan mekanisme rapat. Pihak yang mengorganisasi adalah kepala sekolah. Dalam penentuan pelaksana tugas sudah disesuaikan dengan kemampuan meski belum ada yang belum tercapai secara keseluruhan, sedangkan pengkoordinasian dilaksanakan dengan mekanisme rapat.

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi yang menunjukkan bahwa SLB telah melaksanakan pengorganisasian dengan baik yang didalamnya berhubungan dengan membagi kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan bahwa pengorganisasian sudah dilaksanakan atas arahan yayasan dan dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan perannya sebagai

manajer di sekolah untuk dilaksanakan oleh semua SDM di sekolah.

Penggerakan Sumber Daya Manusia

Penggerakan sudah cukup baik terbukti dengan terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia dan adanya kegiatan pengembangan yang dilaksanakan sekolah setiap minggu secara berkelanjutan meskipun masih ada sedikit kekurangan seperti kesalahan komunikasi karena komunikasi yang kurang intensif antara yayasan dan sekolah terkait MSDM pemberi pengarahan dan pembimbingan adalah yayasan dan masih kurangnya bantuan dari dinas dalam mengarahkan dan membimbing SDM di sekolah. Sedangkan komunikasi masih menjadi masalah karena kurangnya koordinasi dari elemen terkait.

Menurut Hasibuan (2009: 41) penggerakan pekerjaan dan pemanfaatan alat-alat bagaimanapun canggihnya baru dapat dilakukan jika karyawan (manusia) ikut berperan aktif melaksanakannya. Fungsi pengarahan ini adalah ibarat starter mobil, artinya mobil baru dapat berjalan jika kunci starternya telah melaksanakan fungsinya. Demikian juga proses manajemen, baru terlaksana setelah fungsi pengarahan diterapkan. Definisi pengarahan ini dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2009: 41) sebagai berikut: pengarahan adalah mengarahkan semua bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu pengarahan perlu dijalankan dengan sebaik-baiknya, dan perlu adanya kerjasama yang baik pula di antara semua pihak baik dari pihak atasan maupun bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi yang menunjukkan bahwa SLB telah melaksanakan penggerakan dengan baik yang didalamnya berhubungan dengan pemerolehan dan pengembangan

pegawai. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan beberapa informan yang menyatakan bahwa Proses penggerakan sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik itu dibuktikan dengan berjalannya kegiatan kegiatan yang ada di sekolah baik yang berhubungan dengan penyelenggaraan sekolah atau pengembangan sumber daya manusia yang berjalan lancar. Pihak yang terlibat adalah semua elemen dan pembinaan atau pembimbingan dilaksanakan oleh yayasan melalui koordinasi dengan pimpinan sekolah dan semua elemen berkontribusi secara aktif. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah komunikasi antara yayasan dan sekolah harus berjalan dengan baik dan efektif sehingga dalam melaksanakan tugas bisa sinergi. berdasarkan teori sudah tercapai dengan baik.

Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pengawasan sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro proses pengawasan belum berjalan optimal karena kurangnya dukungan dari dinas pendidikan setempat. Kegiatan mengukur keefektifan dan keefisienan kinerja sudah dilaksanakan di SLB insan madani meskipun belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan dikarenakan berbagai hal seperti keterbatasan waktu dan tenaga pengawas yang seharusnya dibantu oleh pihak Dinas Pendidikan dan perlunya komunikasi dan koordinasi yang baik.

Menurut Newman dalam (Manullang, 1992: 172) *Controlling is assurance that the performance conform to plan* (Pengawasan adalah penjaminan bahwa kegiatan sesuai dengan perencanaan). Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang

direncanakan dan memastikan bahwa pergerakan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana. Inti dari pengawasan adalah untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pergerakan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai rencana atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana maka perlu adanya perbaikan. Oleh karena itu manajemen SDM harus dikelola sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen di atas, agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Khususnya dalam hal ini untuk meningkatkan potensi kinerja guru dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Pengawasan manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik dan yang melakukan itu adalah yayasan melalui pimpinan sekolah. Pengawasan Supaya proses pergerakan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana, melakukan tindakan perbaikan menjamin upaya agar tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya sudah diterapkan oleh sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara umum manajemen sumber daya manusia di SLB Insan Madani Metro sudah dilaksanakan. Yang dilaksanakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pergerakan sampai pengawasan. Itu semua sudah terlaksana dan perlu terus ditingkatkan. Hal tersebut dapat dilihat dari:

- 1) Proses perencanaan dilaksanakan sebelum kegiatan sekolah dimulai dan dilaksanakan oleh kepala sekolah berkoordinasi dengan yayasan memiliki sasaran seluruh sumber daya manusia yang ada di sekolah dan bertujuan memenuhi kebutuhan mengembangkan sumber daya manusia yang ada demi terlaksananya program-program

sekolah. Dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia perencanaan dilaksanakan dengan baik terbukti dari tahapan perencanaan yang sudah dilakukan.

- 2) Pengorganisasian dari manajemen sumber daya manusia dilaksanakan oleh kepala sekolah yang berhubungan langsung dengan perannya sebagai manajer di sekolah untuk dilaksanakan oleh semua SDM di sekolah. Tugas yang perlu diorganisasi meliputi tenaga guru, staf administrasi, operator, tenaga kesehatan, psikolog, terapis, supir, dan tukang kebun. Struktur organisasi disusun untuk memudahkan memudahkan dan waktu pengorganisasian dilaksanakan setelah perencanaan.
- 3) Pergerakan manajemen sumber daya manusia sudah berjalan dengan baik itu dibuktikan dengan berjalannya kegiatan kegiatan yang ada di sekolah baik yang berhubungan dengan penyelenggaraan sekolah atau pengembangan sumber daya manusia yang berjalan lancar. Pihak yang terlibat adalah semua SDM sekolah dan pembinaan atau pembimbingan dilaksanakan oleh yayasan melalui koordinasi dengan pimpinan sekolah. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah komunikasi antara yayasan dan sekolah harus berjalan dengan baik dan efektif sehingga dalam melaksanakan tugas bisa sinergi.
- 4) Pengawasan manajemen sumber daya manusia sudah dilaksanakan dengan baik, yang melakukan pengawasan adalah kepala sekolah. Waktu pengawasan dilaksanakan setiap saat dengan menggunakan teknik wawancara, kuesioner atau observasi. Hasilnya sumber daya manusia sudah cukup baik. Tetapi peran pengawas sekolah yang ditugaskan oleh dinas masih belum maksimal.

Saran

Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik dan tenaga kependidikan perlu kiranya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan layanan kepada ABK untuk mendukung manajemen sumber daya manusia sekolah sehingga membantu upaya peningkatan mutu sekolah.

Sekolah

Sekolah perlu kiranya menjaga manajemen sumber daya manusia sekolah yang sudah berjalan bahkan

ditingkatkan dan memenuhi standar standar nasional pendidikan di sekolah sehingga peserta didik bisa terlayani dengan baik

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Metro

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Metro perlu juga membantu terkait pengembangan sumber daya manusia yang ada di SLB Insan Madani Metro yang memiliki tenaga pendidik yang sudah cukup baik tetapi harus juga ada pendampingan yang lebih lagi untuk sekolah yang harus dilaksanakan oleh pengawas sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media.
- Bungin, Burhan, 2010. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 274 hlm.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Malayu S. P. Hasibuan, 1992. *Manajemen Dasar*. Jakarta Ghalia Indonesia
- Manullang, M. 1992. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fattah, Nanang. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Rohiat. 2012. *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sowiyah, 2005. *Manajemen Pelatihan Peningkatan Kompetensi guru*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan; pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Undang-undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta. Depdiknas.