



**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mencapai Pendidikan
Yang Berkualitas Di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha Badung**

Ni Nyoman Wulan Antari¹, Dewa Ketut Hendra Puspawan²
ITB STIKOM BALI

Email: wulan_antari@stikom-bali.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri 2 Baha dengan tujuan menciptakan hasil pendidikan yang berkualitas. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kualitatif dan subjek penelitian ini ialah kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi sekolah. Sumber data penelitian adalah kepala sekolah, guru, tenaga administrasi sekolah, dan dokumen. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Untuk menjaga keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik dan sumber. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Kesimpulan hasil penelitian dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah: rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, pemeliharaan hubungan baik, dan pemutusan hubungan kerja. Untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop, dan studi lanjut.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kualitas*

Abstract

This research was conducted at the State Elementary School 2 Baha with the aim of creating quality educational outcomes. The method used is descriptive qualitative method and the subject of this research is the principal, teachers, and school administration staff. Sources of research data are school principals, teachers, school administration staff, and documents. Data collection techniques were carried out by observation, interviews, and documentation studies. To maintain the validity of the data, it is done by triangulation of techniques and sources. Data analysis was carried out qualitatively. The conclusion of the study stated that human resource management in this study was carried out through the following steps: recruitment, selection, placement, development, performance appraisal, reward, maintenance of good relations, and termination of employment. Optimizing human resources is carried out through coaching, supervision, technical guidance, workshops, and further studies.

Keywords: *management, human resources, quality*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut masyarakat untuk melakukan perubahan sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman. Peran pengetahuan sangat penting bagi setiap masyarakat yang mau meningkatkan kemampuannya mengikuti persaingan yang kompetitif dalam krisis multidimensi. Pendidikan dipercaya sebagai alat strategis meningkatkan taraf hidup manusia. Melalui pendidikan, manusia menjadi cerdas, memiliki kemampuan atau *skill*, sikap hidup yang baik, sehingga dapat bergaul dengan baik di masyarakat. Pendidikan menjadi investasi yang memberi keuntungan sosial dan pribadi yang menjadikan bangsa bermartabat dan individunya menjadi manusia yang memiliki derajat.

Dalam usaha menghasilkan lulusan yang berkualitas, maka proses pembelajaran harus dilakukan secara berkualitas pula. Pembelajaran berkualitas hanya dapat dilakukan jika pengajarnya berkualitas. Proses pembelajaran yang berkualitas oleh seorang guru berkualitas, tidak cukup dengan memanfaatkan waktu kerja yang ada saja, tetapi guru terkadang harus banyak meluangkan waktunya untuk melakukan persiapan-persiapan pembelajaran di luar jam kerja. Guru juga harus meluangkan banyak waktunya untuk memberikan pembinaan-pembinaan terhadap para anak didiknya. Sebagian besar guru melakukan kegiatan tersebut tanpa harus memperhitungkan seberapa besar kompensasi yang harus mereka terima.

sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang diperuntukkan bagi generasi penerus bangsa agar mendapatkan proses pembelajaran sebagai bekal mereka dalam memajukan bangsa dan negara kelak. Guru sebagai model yang akan ditiru siswa, memiliki peranan yang sangat penting dalam proses belajar mengajar. Tinggi rendahnya mutu pendidikan sebuah institusi pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas pengajaran yang diberikan guru pada para siswa, karena gurulah yang langsung berinteraksi dalam memberikan ilmu dan membimbing siswa agar paham atas apa yang diajarkan di kelas.

Mutu (*quality*) adalah suatu produk yang sesuai dengan harapan pengguna. Mutu merupakan suatu hal yang menyebabkan kepuasan terhadap pelanggan/pengguna. Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang sesuai dengan standar dan memenuhi harapan masyarakat. Masyarakat sangat menginginkan hasil pendidikan dapat memenuhi kebutuhan pengguna. Untuk menciptakan pendidikan bermutu memerlukan proses pendidikan yang bermutu. Agar proses pendidikan bermutu maka harus dipenuhi beberapa komponen, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di sekolah. Sumber daya yang ada di sekolah harus dikelola dengan benar untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dari perekrutan sampai dengan pemberhentian yang dilakukan secara sistematis. Sumber daya manusia di sekolah ialah pendidik dan tenaga kependidikan, serta peserta didik. Sumber daya manusia di sekolah harus dikelola secara benar dan sistematis dari perekrutan sampai dengan pemberhentian.

Kabupaten Badung memiliki 291 sekolah dasar yang terdiri dari 249 sekolah dasar negeri dan 42 sekolah dasar swasta. Dari 291 sekolah dasar yang terdapat di Badung, SD Negeri 2 Baha yang cukup diminati masyarakat karena telah memiliki predikat akreditasi A dan mampu mempertahankan prestasi sekolah hingga kini. Salah satu cara yang dilakukan Sekolah Dasar Negeri 2 Baha dalam mempertahankan prestasi sekolah mereka adalah dengan terus membenahi kemampuan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan yang terjadi, khususnya pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kompetensi bisnis baik dalam

jangka pendek maupun jangka panjang, suatu perusahaan dituntut untuk memiliki nilai yang lebih dibandingkan perusahaan lainnya.

Perusahaan yang dapat menarik perhatian konsumen yang dianggap lebih mampu mempengaruhi pasar dibanding perusahaan lain yang sejenisnya. Salah satu cara untuk memiliki daya saing yang baik adalah dengan memaksimalkan potensi tenaga kerjanya untuk mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Dalam kurun waktu beberapa tahun belakangan ini beberapa konsep yang cenderung menarik perhatian para manajer dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, antara lain organisasi pembelajar (*learning oeganization*), dimana untuk meningkatkan kinerja maka pengetahuan dan kemampuan karyawan harus terus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan perusahaan dari masa ke masa.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi cukup besar dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertugas mempelajari dan mengembangka cara-cara agar manusia dapat secara efektifdiintegrasikan ke dalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan(*satisfactory*) bagi organisasi (Triyono, 2012).

Manajemen dapat digambarkan sebagai rangkaian proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang berawal dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian di berbagai sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, makarumusan masalah dalam penelitian ini antara lain; (1) Bagaimana manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha untuk mencapai pendidikan yang berkualitas?(2) Apakah manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha untuk mencapai pendidikan yang berkualitas dilaksanakan secara optimal? (3) Apa saja kendala dan solusi yang dihadapi dalampengoptimalan manajemen sumber daya manusia di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha untuk mencapai pendidikan yangberkualitas?

Indonesia sangat mendambakan sekolah yang memiliki kualitas baik yang mampu menciptakan kader kader terbaik bansa ini untuk mengasah dan mengembangkan kemampuan dengan maksimal melalui proses yang baik hingga mampu menciptakan hasil yang luar biasa kedepannya (Berlian, 2005). Sekolah yang berkualitas dapat didefinisikan sebagai institusi pendidikan yang mampu mencapai standar pelayanan minimal dari Delapan Standar Nasional Pendidikan dan melaksanakannya secara optimal.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan,pengorganisasian, kepemimpinan danpengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Solihin, 2009). Empat fungsi manajemen menurut Terry dan Rue(2012) yaitu : planning (perencanaan),organizing (pengorganisasian), actuating (menggerakkan), dan controlling (pengawasan). Manajer mencapai tujuan organisasidengan cara mengatur orang-orang lain untuk menjalankan tugas-tugas apapun yang perlu, bukan dengan menjalankannya sendiri tugas-tugas tersebut (Stoner, 1992). Robbins dan Coutler mengemukakan bahwa manajemen melibatkan aktivitas- aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif (2010).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan

jasa atau usaha kerja tersebut. SDM adalah orang-orang yang sedang kerja dan berusaha untuk proses produksi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012). Umar mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia (Triyono, 2012). Sumber Daya Manusia membantu dalam mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, memberi penghargaan, konseling, mempromosikan, dan memberhentikan karyawan (Dessler, 2007).

Manajemen SDM yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi (Simamora, 2006). Manajemen SDM menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Simamora, 2006). Aktivitas manajemen SDM dalam suatu lembaga organisasi meliputi: perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, sistem imbalan/kompensasi, pemeliharaan hubungan kerja, dan pemutusan hubungan kerja (Siagian, 2015). Jadi, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian (penempatan), penggerakan dan pengawasan terhadap pengadaan (rekrutmen dan seleksi), pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam penelitian ini dibatasi pada pendidik dan tenaga kependidikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada. Penelitian deskriptif kualitatif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaannya yang sedang berlangsung (Mardalis, 1999). Penulis akan meneliti segala sesuatu yang ada di objek penelitian utamanya dalam hal manajemen sumber daya manusianya. Dengan mencari dan mendapatkan sumber informasi tentang objek penelitian kemudian hasilnya akan dilaporkan sesuai dengan data dan fakta dari informan secara kualitatif.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yakni pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada. Penelitian deskriptif kualitatif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaannya yang sedang berlangsung (Mardalis, 1999). Penulis akan meneliti segala sesuatu yang ada di objek penelitian utamanya dalam hal manajemen sumber daya manusianya. Dengan mencari dan mendapatkan sumber informasi tentang objek penelitian kemudian hasilnya akan dilaporkan sesuai dengan data dan fakta dari informan secara kualitatif.

Sumber data penelitian ini adalah Kepala SD, Kepala TU, guru, dan dokumen. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Untuk memeriksa keabsahan data

digunakan teknik triangulasi teknik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif mengacu ke pola Miles dan Huberman (Sugiono (2009), yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian terkait kegiatan majemen sumber daya manusia ini peneliti lakukan melalui beberapa langkah yakni rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, pemeliharaan hubungan baik dan pemutusan hubungan kerja (masa pensiun). Berikut ini penjabaran terkait proses tersebut.

Rekrutment pendidik dan tenaga kependidikan

Dari wawancara yang dilakukan, dinyatakan bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh SD Negeri 2 Baha untuk menyampaikan lowongan kerja ke berbagai area baik secara online maupun melalui pengumuman. Dalam pengumuman tersebut tertera semua persyaratan yang perlu dipersiapkan oleh calon pelamar, persyaratan tersebut diantaranya adalah pelamara dengan lulusan S1 PGSD, surat keterangan pengalaman kerja, nilai akademik dan beberapa pendukung lainnya. Hal tidak kalah penting yang melengkapi syarat syarat tersebut adalah kemampuan dalam mengoperasikan computer.

Guru / tenaga pendidik yang dipekerjakan di SD Negeri 2 Baha ini telah memenuhi syarat dan menjalani beberapa tes dan dinyatakan lulus pada ujian CPNS yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pihak sekolah menerima dan melakukan pembinaan terkait dengan sistem intern SD Negeri 2 Baha.

Seleksi pendidik dan tenaga kependidikan

Setelah rekrutmen dilakukan, langkah berikutnya adalah tahapan seleksi, yakni dengan cara memilih lamaran yang masuk yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Setelah lamaran disaring sedemikian rupa, para pelamar mengikuti tahapan administrasi dan tes wawancara. Hasil seleksi tersebut akan diberikan ke kepala sekolah agar dapat dikomunikasikan dalam rapat terbatas untuk memutuskan siap yang lebih pantas untuk diterima sebagai guru pada periode tersebut. pelamar yang telah diterima akan menjalani beberapa tahap penilaian kembali sebelum dipercaya sebagai tenaga pengajar seperti pelatihan, pembinaan dan penugasan terkait empat kompetensi pendidik yaitu pedagogic, kepribadian, social, dan professional (Permendiknas nomor 16 tahun 2007). Pembinaan dan penugas ini dianggap penting karena pengetahuan dan kemampuan guru merupakan ujung tombak siswa dalam hal menempuh pendidikan dan pengembangan karakter siswa.

Untuk tenaga administrasi sekolah (TAS) dilakukan pembinaan dan pembimbingan oleh kepala sekolah untuk penguasaan kompetensi TAS (Permendiknas nomor 24 tahun 2008). Hal bertujuan agar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik. Kondisi kinerja organisasi sekarang dan di masa depan dicerminkan dari kinerja SDM yang tidak sekedar disebabkan dari perencanaan SDM, kegiatan rekrutmen, dan seleksi (Nawawi, 2001).

Penempatan Pendidik dan Tenaga Pendidikan

Dalam dunia kerja, penempatan pendidik dan tenaga kependidikan ini sangat bergantung pada kemampuan pribadi, pengalaman kerja, dan formasi yang diperlukan dari masing-masing institusi. Tenaga pendidik juga berhak mendapatkan pendapatan tambahan jika mereka diberikan tanggung jawab sebagai wali kelas setiap tahunnya. Selain itu, tidak jarang seorang tenaga pendidik mendapatkan lebih dari 1 tugas dalam suatu periode. Jika tenaga pendidik yang telah diterima mempunyai kemampuan lebih dari kualifikasi yang disyaratkan institusi, maka tenaga pendidik tersebut akan diberikan tugas tambahan ditempatnya bertugas, misalnya sebagai Pembina ekstrakurikuler.

Pengembangan Karir Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam hal ini, pengembangan karir dilakukan dengan cara kegiatan kolektif guru, bimbingan teknik, hingga diberikan fasilitas untuk studi kejenjang yang lebih tinggi. Pengembangan karir ini biasanya secara khusus akan dibiayai oleh institusi, apakah dari sekolah yang bersangkutan atau terdapat beberapa pihak yang bersedia menjadi sponsor khusus.

Penilaian Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses penilaian kinerja tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah secara langsung atau mengamanatkan wakil kepala sekolah untuk mewakilinya. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan berbagai cara sesuai dengan kondisi, bisa dengan tes tertulis, wawancara, pemantauan lapangan tes praktek dan lain sebagainya. Kinerja tenaga pendidik dianggap penting untuk dilakukan, tujuannya agar mengetahui seberapa besar potensi dan kemampuan tenaga pendidik berkembang dari waktu ke waktu. Jika dianggap tidak terlalu signifikan, maka akan dilakukan beberapa pelatihan ataupun workshop terkait yang menunjang kinerja tenaga pendidik.

Pemberian Imbalan

Seperti sekolah dasar lainnya SD Negeri 2 Baha juga memberikan imbalan atas jasa tenaga pendidik. Imbalan ini diberikan setiap akhir bulan yang disesuaikan dengan seberapa banyak jam mengajar yang dilakukan tenaga pendidik dalam waktu yang berjalan setiap bulannya, baik itu di dalam kelas maupun mengajar ekstrakurikuler yang mengembangkan potensi non akademik para siswa. Tenaga pendidik juga diberikan imbalan ketika menemani siswa dalam setiap penampilan lomba yang membawa nama sekolah. Selain itu tenaga pendidik juga diberikan bonus sesuai dengan tingkat prestasi kinerja yang dilakukan. Hal ini telah dipertimbangkan dan disepakati tenaga pendidik dan komite sekolah.

Memelihara Hubungan Baik

Tidak hanya dengan penghuni sekolah, peserta didik juga harus membina dan memelihara hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan mitra sekolah. Hubungan baik ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti, mengadakan komunikasi secara intens kepada orang tua siswa, bertegur sapa dengan masyarakat sekitar beserta warga sekolah, menanyakan kabar pada orang yang telah lama tidak ditemui, mengucapkan selamat hari raya kebesaran bagi warga yang menjalankannya, dan lain sebagainya.

Pemutusan Hubungan Kerja (masa pension)

Sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia, seseorang akan dianggap kurang produktif ketika memasuki usia 60 tahun. Berangkat dari hal tersebut, SD Negeri 2 Baha juga memberlakukan hal yang sama. Para tenaga pendidik akan mengajar di SD Negeri 2 Baha akan bertugas mendidik siswa hingga usianya 60 tahun. Selain itu, pemutusan hubungan kerja juga sempat dilakukan SD Negeri 2 Baha karena ada 2 tenaga pendidik sedang mengidap penyakit kronis, sehingga tidak dapat melakukan tugas dengan baik. Para pendidik akan diberhentikan / dibebaskan tugas, dan akan melapor ke pihak terkait agar segera dicarikan pengganti untuk posisi tenaga pendidik tersebut.

Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala tata usaha dan beberapa guru Sekolah Dasar Negeri 2 Baha Badung, peneliti mendapatkan hasil bahwa manajemen sumber daya manusia dimanfaatkan dan difungsikan dengan baik namun ada beberapa poin belum diberlakukan dengan maksimal. Terdapat beberapa tenaga pendidik melakukan pekerjaan ganda. Karena keterbatasan karyawan sekolah, beberapa guru dilibatkan dalam kegiatan administrasi sekolah, termasuk mengerjakan tugas tata usaha. Hal ini mempengaruhi kegiatan belajar mengajar sedikit terganggu. Selain itu, pemaksimalan mutu pendidikan juga dilakukan dengan beberapa kegiatan rutin seperti workshop, seminar dan studi keningkat pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan rutin ini sangat berpengaruh positif terhadap pemaksimalan tenaga pendidik, karena guru dapat merefresh dan mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan jaman. Kegiatan peningkatan dan pengembangan ini tidak diberlakukan bagi tenaga pendidik saja, namun para siswa juga diberikan kesempatan berkembang dibidang akademik dan non akademik. Hal ini terbukti dengan adanya ekstrakurikuler yang aktif berjalan dan setiap tahunnya aktif mengikuti lomba.

Kendala Yang Dialami Dalam Menjalankan Program Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh Sekolah Dasar Negeri 2 Baha dalam melaksanakan Manajemen Sumber Daya Manusia, kendala tersebut adalah masalah yang sering terjadi dari tahun ketahun yang dapat dikatakan sebagai Kendala warisan adalah etos kerja yang tidak konsekuen seperti kedisiplinan kerja tenaga pendidik yang masih sering terlambat, para guru mengaku kesulitan datang tepat waktu yakni pukul 07.00 karena berbagai alasan, salah satunya harus menyelesaikan keperluan keluarga terlebih dahulu sebelum berangkat kerja. Hal ini sangat menghambat aktivitas pembiasaan pagi hari di sekolah. Disisi lain, terkait dengan administrasi pembelajaran juga masih ada saja beberapa guru yang belum dapat memenuhi / melaksanakannya tepat pada waktu yang telah ditentukan. Semangat tenaga pendidik juga sering menurun karena ada beberapa factor yang dapat mempengaruhi kinerja para pendidik. Berdasarkan kebiasaan para guru tersebut, kepala sekolah tidak tinggal diam, kepala sekolah terus melakukan berbagai cara untuk mengatasi hal tersebut. beberapa upaya yang secara rutin dilakukan adalah memberikan motivasi kerja dan selalu melakukan pembinaan secara rutin. Misalnya dengan selalu melaksanakan upacara bendera setiap hari senin pagi.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Negeri 2 Baha sebagai berikut:

- a. Kegiatan rekrutmen tenaga kerja disekolah ini sama halnya seperti rekrutmen di perusahaan yakni melalui lamaran kerja kemudian ada tes seleksi melalui wawancara.
 - b. Seleksi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu dengan cara lamaran yang sudah masuk dipilih kembali sesuai jurusannya dalam hal ini diutamakan yang lulusan PGSD. Setelah itu dilakukan beberapa tes termasuk tes wawancara.
 - c. Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan didasarkan pada kemampuan personal, pengalaman kerja, dan formasi. Jika pendidik dan tenaga kependidikan yang diterima itu memiliki kemampuan lebih, maka diberi tugas tambahan.
 - d. Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui kegiatan kolektif guru, bimbingan teknik, hingga diberikan fasilitas untuk studi kejenjang yang lebih tinggi.
 - e. Penilaian kinerja dilakukan secara tertulis melalui supervisi kelas, dan tidak tertulis melalui observasi, monitoring, dan pemantauan.
 - f. Pemeliharaan hubungan pendidik dan tenaga kependidikan dengan dilakukan secara internal dan eksternal dengan mitra sekolah dan masyarakat.
 - g. Pemutusan Hubungan Kerja (Masa Pensiun) dilakukan SD Negeri 2 Baha bagi paratenaga pendidik yang telah menginjak usia 60 tahun dan beberapa guru yang mengidap penyakit kronis, dan segera melaporkan ke pihak terkait agar segera dicarikan pengganti yang sesuai untuk mengisi posisi yang telah ditinggalkan tersebut.
2. Upaya mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di SD Negeri 2 Baha untuk menjadi sekolah yang berkualitas di antaranya pemaksimalan mutu pendidikan juga dilakukan dengan beberapa kegiatan rutin seperti workshop, seminar dan studi ketingkat pendidikan yang lebih tinggi. Kegiatan rutin ini sangat berpengaruh positif terhadap pemaksimalan tanaga pendidik, karena guru dapat mererefresh dan mengembangkan kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan jaman. Kegiatan peningkatan dan pengembangan ini tidak diberlakukan bagi tenaga pendidik saja, namun para siswa juga diberikan kesempatan berkembang dibidang akademik dan non akademik. Hal ini terbukti dengan adanya ekstrakurikuler yang aktif verjalan dan setiap tahunnya aktif mengikuti lomba.
 3. Kendala-kendala yang dihadapi adalah yakni situasi dan kondisi etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan yang kadang tidak konsekuen, terkadang disiplin dan terkadang tidak, ada yang semangat ada pula yang sedang menghadapi masalah keluarga atau pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barlian, U.C. (2015). *Manajemen Strategik Konsep dan Implementasi*. Bandung: Klalifalnsan Cendekia Press.
- Bush, T. & Coleman, M. (2000). *Leadhershship and strategicmanagement in education*. London: Paul Chapman Publishing.
- Dessler, G. (2007). Tt. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 ed.10*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2007). Tt. *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2 ed.10*. Jakarta: Indeks.
- Naryo, W. (2011). Pasca Sarjana IAINSyekh Nurjati Cirebon: *Dampak Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan Di SD Islam Al Azhar 3 Cirebon*.

- Naryo, W. (2011). Pasca Sarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon: *Dampak Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pendidikan Di SD Islam Al Azhar 3 Cirebon*.
- Nawawi, H. (2001). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Nawawi, H. (2001). *Perencanaan SDM*. Yogyakarta: Gadjah Mada University