

PENERAPAN MANAJEMEN PERSONALIA DI SEKOLAH DASAR UNGGULAN PUTRA KAILI PERMATA BANGSA

Djazuli¹⁾ Saggaf S. Pettalongi²⁾ Wiwin Mistiani²⁾
e-mail: asria123@gmail.com

¹⁾Mahasiswa Program Studi MPI FTIK Institut Agama Islam Negeri Palu

²⁾Dosen Fakultas Tarbiyah Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palu

ABSTRAK

Penelitian ini berkenaan dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah 1). Bagaimana proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa? 2).Kendala apa saja yang dialami dan bagaimana solusinya dalam menerapkan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa? Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa mulai dari pengadaan personalia sampai pemutusan hubungan kerja personalia serta kendala-kendala yang dihadapi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Adapun tehnik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan data yang diperoleh diolah dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yaitu: pertama, melakukan pengadaan personalia mulai dari perencanaan personalia, perekrutan, dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan. Kedua, pengembangan dan pelatihan personalia. Ketiga, pemberian kompensasi. Keempat, pemutusan hubungan kerja. Sementara masalah yang dihadapi adalah sulitnya mencari personalia ideal yang sesuai dengan kebutuhan sekolah dan masih adanya guru-guru yang datang terlambat ke sekolah ini berkaitan dengan pengembangan dan pelatihan personalia, solusi yang diambil dalam mengatasi masalah atau kendala tersebut adalah mengoptimalkan perekrutan dan menyeleksi personalia dengan sebaik- baiknya dan memberi teguran terhadap guru-guru yang masih lambat datang ke sekolah.

Kata Kunci : Penerapan, Manajemen Personalia

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam kehidupan memegang peranan yang sangat strategis untuk membentuk manusia yang berguna bagi individu dan masyarakat. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan. Pentingnya pendidikan sangat berpengaruh dalam perkembangan zaman kedepannya. Karena itu pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri individu untuk melangsungkan kehidupan. Menurut Undang-undang nomor 20 tahun 2003:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta

keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹

Pendidikan sangat penting artinya, tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus benar-benar diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dalam arti menguasai ilmu dan teknologi, berbudi pekerti luhur serta berperan aktif dalam semua lapangan kehidupan, cerdas, intelektual, kreatif, trampil, jujur, berdisiplin, bermoral tinggi, dan saling menghargai.

Lembaga formal dalam menyelenggarakan pendidikan, bertanggungjawab besar dalam memberikan perubahan yang baik bagi peserta didik agar bisa menjalankan kehidupan dimasa depan yang lebih baik. Pendidikan juga memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan suatu bangsa atau negara. Masyarakat yang cerdas dan bermutu akan membentuk kemandirian yang progresif serta mampu menghadapi perkembangan zaman.

Dengan adanya desentralisasi pendidikan, telah banyak yang dilakukan oleh berbagai pihak untuk peningkatan mutu pendidikan. Upaya-upaya tersebut dilandasi oleh suatu kesadaran bahwa betapa pentingnya peranan pendidikan dalam rangka untuk pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) dan pengembangan watak bangsa (*nation character building*) untuk kemajuan suatu masyarakat dan bangsa. Harkat dan martabat suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas pendidikannya.² Peningkatan mutu pendidikan di Indonesia sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi pendidikan sebagai langkah menuju masyarakat Indonesia yang cerdas, maju serta mampu berdaya saing.

Dalam organisasi pendidikan, sumber daya manusia biasanya dapat disebut dengan istilah personalia pendidikan atau dengan istilah lain sama dengan kepegawaian. Sedangkan pegawai pada suatu sekolah untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dan telah menjadi tanggungjawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan pendidikan. Mereka ini terdiri dari kepala sekolah, guru-guru, kepala tata usaha, staf tata usaha, termasuk pesuruh.³

Keberhasilan suatu organisasi pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, peserta didik, sarana prasarana dan lainnya. Tetapi dilihat dari penerapan manajemen personalia yang baik. Manajemen personalia sangat penting dilakukan organisasi pendidikan karena fungsi manajemen personalia diantaranya pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan, pemberian kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja. Apabila fungsi manajemen personalia ini dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan mudah keberhasilan organisasi pendidikan akan tercapai. Penerapan manajemen personalia ini menjadi tugas pokok kepala sekolah selaku pimpinan. Maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen personalia dengan baik.

Sekolah Dasar (selanjutnya disingkat dengan SD) Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa merupakan sekolah berstatus swasta yang berdiri pada tahun

¹ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 (Bandung: Citra Umbara, 2006), 72.

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 7

³ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), 30

2014. Diusia yang masih baru sekolah tersebut mampu menciptakan peserta didik yang berprestasi baik di tingkat daerah, Nasional dan Internasional. Di tingkat daerah ada ananda Aquila Aulia yang meraih juara I lomba koko crunch olympiad. Di tingkat Nasional ada ananda Husein Diponegoro yang mewakili Sulteng dalam lomba cerita bergambar di Bangka Belitung. Di tingkat Internasional ada ananda Bilqis Sofia Qurota Ainun yang meraih medali perunggu dalam lomba Internasional Mathematics and Science Olympiad (IMSO) di Zhejiang Cina. Dan masih ada beberapa perestasi yang lain baik di tingkat daerah maupun tingkat Nasional.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dan menggunakan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai keterkaitan dari peristiwa, dan melalui penguraian “pemaknaan peristiwa” tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa. Pemaknaan partisipan meliputi perasaan, keyakinan, ide-ide, pemikiran dan kegiatan dari partisipan. Beberapa penelitian kualitatif diarahkan lebih dari sekadar memahami fenomena tetapi juga mengembangkan teori.

Alasan penulis menggunakan penelitian kualitatif, yaitu: *pertama*, karena peneliti lebih mudah melakuka penyelesaian dari pada kenyataan yang berdimensi ganda. *Kedua*, lebih mudah menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara penelitian. *Ketiga*, memiliki kepekaan dan daya penyelesaian diri dengan pengaruh yang timbul dari pola nilai yang dihadapi. Selain itu Suharimi Arikunto menyebutkan bahwa penelitian yang bersifat deskriptip lebih tepat menggunakan pendekatan kualitatif.⁴

Lokasi penelitian dalam proposal ini adalah di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, Jl. Permata Bangsa, Tondo, Mantikulore Palu, Sulawesi Tengah. Alasan penulis menjadikan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sebagai lokasi penelitian karena letak dan tempatnya yang mudah dijangkau serta ketertarikan penulis tentang penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa. SD ini memiliki banyak prestasi dibandingkan SD lainnya yang sederajat dan selalu membenahi untuk selalu berkembang serta mampu bersaing dengan SD lain yang berada di kota Palu. Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data sesuai kebutuhan peneliti.

Penulis sebagai peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam penelitian sekaligus pengumpul data dalam melakukan penelitian. Penulis bertindak sebagai pengamat murni yang mengamati dan melakukan observasi terkait dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Penelitian ini dilakukan selama dua minggu di SD Unggulan Putra Kaili

⁴ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1990),77.

Permata Bangsa Kehadiran maksimal diperlukan agar upaya untuk mengumpulkan data yang akurat dapat tercapai dengan baik. Namun sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu harus memiliki izin, dalam hal ini kepada SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dengan memperlihatkan surat izin dari kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu. Hal ini, dimaksudkan agar kehadiran peneliti dilokasi penelitian dapat diterima dengan resmi. Sehingga pelaksanaan penelitian dapat berlangsung dengan baik.

Lexy J Moleong mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan serta data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.⁵ Jenis data yang dikumpulkan oleh penulis terbagi dalam dua jenis, yaitu: Sumber data primer dan data sekunder.

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dari sumber pertama melalui prosedur dan tehnik pengambilan data yang dapat berupa *interview*, observasi, maupun penggunaan instrument pengukuran yang khusus dirancang sesuai tujuannya. Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang tidak langsung yang biasanya berupa data dokumen atau arsip-arsip resmi.⁶ Ketepatan dan kecermatan informasi mengenai subjek dan variabel penelitian tergantung pada setrategi dan alat pengambilan data yang dipergunakan. Hal ini akan menentukan ketepatan hasil penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan yang diperoleh dari informan yang terkait dalam penelitian, selanjutnya dokumen atau sumber tertulis lainnya merupakan data tambahan.

Teknik dan prosedur pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Teknik Observasi, Observasi merupakan suatu usaha untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar.⁷ Observasi yang dilakukan adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terlihat pada objek penelitian.⁸ Pengamatan dan pencatatan dilakukan terhadap objek penelitian data hasil pengamatan dicatat dalam dokumen dan akan dijadikan bahan dalam penyusunan penelitian ini. (2) Teknik wawancara (*Interview*), Teknik wawancara yaitu cara mengumpulkan data melalui tatap muka (*face to face communication*) terhadap sumber data. Pelaksanaan teknik wawancara dilakukan pada waktu yang telah disepakati dan ditetapkan. Selain itu, teknik wawancara dilakukan dengan berbagai media penunjang seperti: alat elektronik yang berfungsi sebagai perekam wawancara (Hp), alat tulis menulis dan yang lainnya yang dianggap dapat mendukung (menjaring) data rehabilitas dan validitas. Wawancara dilakukan kepada berbagai informan diantaranya kepala sekolah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam melakukan wawancara penulis menanyakan tentang penerapan manajemen personalia yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa. (3) Teknik Dokumentasi, Dokumentasi adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan

⁵ Lexy J, Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1990),165.

⁶ Saifuddin Azwar, *Metodde Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 36.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 197.

⁸ Noeng Muhajir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogykarta: Rakesarin 1998), 21.

melalui penelusuran dokumen. Teknik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen- dokumen tertulis, gambar atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek- aspek yang diteliti.⁹ Dalam pengumpulan data melalui dokumentasi adalah pengumpulan bukti-bukti yang akurat berdasarkan fakta yang ada di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan data yang disajikan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu: (1) Reduksi data, Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi, dengan mereduksi kata-kata yang dianggap penulis tidak disignifikan bagi penelitian ini seperti gurauan informan. (2) Penyajian data yaitu data data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan terhadap data tersebut. Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengatakan: Alur penting yang kedua dari kegiatan analisis adalah penyajian data, kami tidak membatasi sesuatu “penyajian” sebagai pengumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian- penyajian, kita akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan bersadarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian tersebut.¹⁰ (3) Verifikasi data, Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil keputusan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, penulis memilih yang sesuai dengan judul dan membuang yang tidak relevan.

Setelah semua data terkumpul dan diperoleh kesimpulan sementara, maka langkah selanjutnya adalah pengecekan keabsahan data. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan derajat kepercayaan data dan agar hasil temuan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan.

Selanjutnya untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh maka dilakukan cara triangulasi yaitu, tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untyuk keperluan pengecekan atau sebagai pebanding terhadap data itu. Menurut Denzin sebagaimana dikutip moleong, “ ada empat macam triangulasi sebagai tehnik pemeriksaan yaitu, triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi denga penyidik, dan triangulasi dengan teori.¹¹

Triangulasi dengan sumber, maksudnya membandingkan dan mengecek baik, derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara mebandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara. Triangulasi dengan metode, maksudnya pengecekan derajat kepercayaan mulai beberapa sumber data dengan metode yang sama. Triangulasi dengan penyidik maksudnya memanfaatkan penelitian atau pengamat hasil lain untuk membantu mengurangi kekeliruan dalam pengumpulan

⁹ Widodo, *Metodologi Penelitian*, (Cet, I : Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017), 75.

¹⁰ Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analisis, Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, Analisis Data Kualitatif “Buku Tentang Metode-metode Baru”*, (Cet. I : Jakarta: UI Pers, 2005), 17

¹¹ Ibid, 152.

data. Triangulasi dengan teori, maksudnya adalah membandingkan suatu teori dengan teori yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Personalia SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

1. Proses Pengadaan Personalia

a. Perencanaan personalia

Perencanaan yang dilakukan di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dilakukan oleh kepala sekolah, ketika merencanakan personalia dalam hal ini kepala sekolah menyesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dari sekolah itu sendiri. Hal ini maksudkan untuk memperoleh personalia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Dalam merencanakan personalia di sekolah ini, ketika kami membutuhkan tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, yang kami lakukan adalah menyesuaikan dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Misalnya kami membutuhkan guru matematika, maka kami berusaha untuk mendapatkan guru yang mempunyai keilmuan dan lulusan dibidang itu.¹²

Jadi perencanaan yang dilakukan di SD Unggulan Putra kaili Permata Bangsa dalam merencanakan personalia disesuaikan dengan kebutuhan atau keperluan sekolah, baik dilihat dari kemampuan dan lulusan calon personalia yang akan di terima menjadi tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan.

b. Perekrutan personalia

Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dalam melakukan *rekrutmen* atau seleksi masuk bagi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan awalnya kepala sekolah membuat tim *rekrutmen*. Selanjutnya tim membuat brosur atau pamflet yang kemudian disebar, di upload di facebook dan disebar pula melalui group whatsapp. Dalam brosur itu disampaikan syarat dan berkas yang harus dilengkapi calon pelamar. Setelah pelamar memenuhi syarat dan berkas yang diminta, proses selanjutnya yaitu proses seleksi berkas. Dilihat siapa saja yang lulus atau memenuhi syarat dan siapa-siapa yang tidak memenuhi syarat dan gugur dalam seleksi berkas itu. Tahap selanjutnya yaitu wawancara kepada calon pelamar yang telah lulus dalam tahap seleksi berkas. Setelah tahap wawancara khusus calon pendidik atau guru akan dilakukan tes *micro teaching* di kelas untuk dinilai kemampuannya dalam mengajar untuk disesuaikan dengan kebutuhan guru yang sedang dibutuhkan. selanjutnya tim perekrutan akan mengumumkan siapa yang layak dan lolos menjadi tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang

¹² Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

diperlukan sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa melalui masa *treaning* selama 3 bulan. Jika selama masa *treaning* guru tersebut bagus maka akan dijadikan guru tetap. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Dalam melakukan perekrutan kami membuat tim yang kami percayakan untuk menyeleksi, mewawancara dan menilai calon tenaga pendidik dan kependidikan. Dimulai dari tahap seleksi berkas, wawancara dan tes *micro teaching* bagi calon guru atau pendidik. Setelah diperoleh calon guru maka kami akan *treaning* mereka selama 3 bulan, kalau selama masa *treaning* dibagus maka akan kami jadikan guru tetap. Setelah semua tahap dilalui maka kepala sekolah dan tim akan berkordinasi untuk menentukan dan memperoleh tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kriteria dan kebutuhan dari sekolah kami.¹³

Selanjutnya kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa juga menambahkan, bahwa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau para personalia dititih beratkan mengenai kedisiplinan dan profesionalitas. Karena untuk mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari personalia yang disiplin dan profesional.

2. Pengembangan dan Pelatihan Personalia

Secara umum di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, masing-masing personil memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, sehingga setiap individu memiliki kemauan untuk mengembangkan diri, baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan. Sebagaimana hasil observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 Juni 2019, bahwa peneliti melihat setiap personil yang ada di sekolah ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga. Hal ini ketika peneliti melihat pada jam-jam istirahat, banyak mereka gunakan untuk saling berdiskusi, walaupun diselingi dengan candaan, jadi tidak semata-mata melepas lelah, namun dari pembicaraannya terdengar lebih banyak mengarah pada tugas-tugas dari para personil tersebut. Di sekolah ini para personalia mendapat pengembangan ketika melamar menjadi tenaga pendidik khususnya bagi calon guru yaitu ketika tes *micro teaching*. Itu merupakan pengembangan yang diberikan dari sekolah. Guru-guru juga diberi kesempatan dalam membina peserta didik ketika akan mengikuti lomba dan diberi bonus ketika peserta didik yang dibina mendapat juara. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Pengembangan karir yang diberikan dari sekolah, itu kami berikan dari awal ketika calon guru mengikuti tes *micro teaching* untuk mengembangkan cara mengajar guru tersebut, kami berikan tanggung jawab kepada guru-guru untuk membina murid yang akan mengikuti lomba-lomba ataupun olimpiade dan kami berikan bonus untuk guru

¹³ Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019

yang berhasil membuat peserta didik juara.¹⁴

Pengembangan karir di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa ini intensif dilakukan dari yayasan seperti dimulainya ajaran baru para tenaga pendidik (guru) sering sekali mendapat pelatihan minimal 2 kali dalam setahun, pengembangan karir ini tidak selamanya dalam setahun dilakukan 2 kali, sering kali para guru ini mendapat pelatihan apabila ada hal-hal baru yang harus dilakukan guru tersebut. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh ibu Anggia Dewi yang merupakan salah satu guru di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Kami sering mendapat pengembangan dan pelatihan baik dari Dinas ataupun dari yayasan, tapi kami lebih banyak mendapat pengembangan dan pelatihan itu dari yayasan, biasanya kami mendapat pelatihan ketika menjelang tahun ajaran baru itu pasti. Biasanya kalau ada hal-hal baru dari dinas atau yayasan kami di beri pelatihan.¹⁵

Senada dengan yang diungkapkan ibu Aisyah selaku bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Saya pernah mendapat pelatihan dan pengembangan baik dari Dinas ataupun dari yayasan, pelatihan yang saya dapatkan mengenai pengelolaan keuangan. Apabila ada prosedur yang baru saya biasanya mendapat pelatihannya mengenai sistem baru dari pengelolaan yang baru tersebut.¹⁶

Selain pengembangan dan pelatihan dari Dinas dan yayasan tenaga pendidik dan kependidikan atau para personil ini ada pula yang mengembangkan bidang keilmuannya melalui pengembangan otodidak. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan ibu Haryati selaku tata usaha (TU) di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Selama saya bekerja di sekolah ini saya pernah mendapat bimbingan dan pengembangan tepatnya ketika awal-awal bekerja disekolah ini, setelah itu saya belajar otodidak, karena sebelum saya bekerja disekolah ini saya sudah punya pengalaman dibidang ketata usahaan.¹⁷

Selanjutnya kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berharap dengan pelatihan dan pengembangan yang diberikan dari sekolah bias membuat sekolah ini lebih baik kedepannya agar terwujud visi, misi dan tujuan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa.

3. Sistem Kompensasi

Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau para personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa seluruhnya masih berstatus honor,

¹⁴ Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

¹⁵ Anggia Dewi, Guru SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

¹⁶ Aisyah, Bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

¹⁷ Haryati, Tata Usaha (TU) SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

kompensasi yang diberikan dari kepala sekolah bukan hanya berupa finansial melainkan juga non finansial serta tunjangan-tunjangan yang lain, besar kompensasi yang diberikan diatur dari kepala sekolah dengan tidak merata dan disesuaikan dengan masa jabatan dan juga berat beban yang diberikan. Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ini kepala sekolah memberikan kompensasi kepada para personalia maksimal sejumlah Rp 2.500.000/bulan, minimal Rp 1.425.000/bulan dan personalia yang dalam masa *treaning* diberi kompensasi sebesar Rp 800.000-900.000/bulan, ini belum termasuk tunjangan yang lain seperti kesehatan dan lainnya. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Kami memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan berupa finansial dan non finansial dan kami berikan tunjangan yang lain seperti kesehatan dan lain-lain. Kami memberi kompensasi tidak merata artinya kami sesuaikan dengan masa pekerjaan dan berat beban kerja yang mereka terima. Kami memberi kompensasi maksimal Rp 2.500.000/bulan dan minimal Rp 1.425.000/bulan diluar tunjangan yang lain seperti jadi Pembina dan lembur dan lain sebagainya. Kami juga memberi kompensasi kepada para personalian yang masih dalam proses *treaning* sebesar Rp 800.000-900.000/bulan tergantung dari beban yang mereka terima.¹⁸

Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh ibu Anggia Dewi yang merupakan salah satu guru di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Saya mendapat gaji pokok perbulan sejumlah Rp 2.500.000, ini belum ditambah dengan uang kalau jadi pengawas, jadi Pembina dan lain-lain. Selain uang ada juga tunjangan yang diberikan kepada saya berupa jaminan kesehatan, jadi kalau sakit biayanya di tanggung sekolah atau yayasan.¹⁹

Senada dengan yang diungkapkan ibu Aisyah selaku bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Alhamdulillah saya digaji sejumlah Rp 1.425.000/bulan biasanya ada tambahan kalau kerjanya sampai lembur. Selain gaji tiap bulan saya terima saya juga mendapat jaminan kesehatan dari yayasan, saya bisa cek kesehatan tiap bulan.²⁰

Senada juga dengan yang diungkapkan ibu Haryati selaku tata usaha (TU) di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Disini saya di gaji Rp 1.425.000 itu masih standar awal di tambah lagi insentif-insentif dari kegiatan lain. Selain dari gaji ada juga tunjangan yang lain seperti THR, tunjangan kalau sakit dan saya di sekolah ini

¹⁸ Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

¹⁹ Anggia Dewi, Guru SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

²⁰ Aisyah, Bendahara SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

banyak mendapat fasilitas.²¹

Untuk kompensasi ini menurut kepala sekolah tidak ada komplemen dari para personalia, mereka menyadari kinerja yang mereka berikan telah sesuai dengan imbalan yang mereka dapatkan. Sehingga dengan sistem kompensasi yang sesuai dengan kondisi dana yang tersedia menjadikan para personalia benar-benar menyadari tugasnya, yaitu untuk mewujudkan tujuan di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ataupun mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

4. Sistem Pemutusan Hubungan Kerja

Di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa ini, karena seluruh personalianya bersetatus honor jadi sistem pemutusan hubungan kerja sepenuhnya diatur pihak sekolah dalam hal ini kepala sekolah yang sangat berperan. Di sekolah ini apabila ada tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang bermasalah seperti sering tidak masuk tanpa ada keterangan, sering terlambat dan lain sebagainya, kepala sekolah memberi teguran secara lisan, apabila tidak ada perubahan maka akan diberi surat peringatan (SP) 1 kemudian surat peringatan (SP) 2 dan apabila tidak ada perubahan juga maka kepala sekolah bertindak tegas dengan memberi surat pemutusan kerja atau dipecat. Dan apabila ada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mau memutuskan hubungan kerja berdasarkan atas kemauan diri sendiri maka bisa mengajukan surat pengunduran diri kepada pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Sistem pemutusan hubungan kerja di sekolah kami, apabila ada personalia yang sudah tidak bersedia bekerja di sekolah ini bisa mengajukan surat pengunduran diri. Apabila ada personalia yang bermasalah atau melakukan pelanggaran seperti sering lambat datang kesekolah dan lainnya, maka kami langsung tegur yang bersangkutan, kalau belum ada perubahan kami beri surat peringatan (SP) 1, surat peringatan (SP) 2 dan kalau tidak ada perubahan kami putuskan hubungan kerja atau kami pecat kepada yang bersangkutan.²²

Namun menurut kepala sekolah, pihaknya selama ini belum pernah menemui adanya guru atau tenaga kependidikan yang melakukan pelanggaran berat sehingga harus diberi surat peringatan (SP), rata-rata tenaga pendidik dan kependidikan yang memutuskan hubungan kerja adalah keinginan mereka sendiri karena beberapa alasan dan pertimbangan. Kebanyakan para personalia di sekolah ini adalah mereka yang memiliki komitmen tinggi kepada sekolah agar bersama-sama mewujudkan tujuan sekolah.

Masalah Yang dihadapi dan Solusinya

1. Masalah

Menurut bapak Irfan selaku kepala sekolah sejauh ini tidak ada

²¹ Haryati, Tata Usaha (TU) SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

²² Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “*Wawancara*” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

hambatan yang berarti yang dihadapi pihak sekolah yang berhubungan dengan penerapan manajemen personalia ini, karena menurut bapak kepala sekolah semua anggota personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan semuanya dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Namun ada beberapa masalah yang dihadapi pihak sekolah diantaranya susahnyarekrutmen tenaga pendidik yang ideal sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan masih ada guru yang sering terlambat datang kesekolah dan ketika mengajar di kelas. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh bapak Irfan selaku kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa berikut ini:

Secara keseluruhan masalah dalam penerapan personalia ini tidak begitu berarti. Walaupun ada beberapa permasalahan yang harus diselesaikan seperti susahnyarekrut tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah karena harus melalui beberapa tahapan seperti wawancara dan latihan mengajar atau *microteaching*, guru-guru yang masih datang terlambat.²³

Selain itu, yang menjadi kendala lainnya ialah masalah masih kekurangan sarana bagi para pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Solusi

Solusi adalah suatu langkah yang dilakukan dengan tujuan agar bisa mengatasi masalah-masalah yang sedang dihadapi, ada beberapa masalah yang terjadi sehingga menyebabkan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa dalam mengembangkan dan memajukan sekolah tersebut mengalami sedikit kesulitan. Seperti yang telah dijelaskan bapak Irfan masalah yang dihadapi diantaranya susahnyamencari tenaga pendidik (guru) yang ideal yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan ada beberapa guru-guru yang sering terlambat datang kesekolah. Solusi yang dijelaskan bapak Irfan mengenai permasalahan diatas adalah sebagai berikut:

Untuk mengatasi permasalahan mengenai susahnyamencari tenaga pendidik yang ideal ataupun tenaga kependidikan yaitu dengan mengoptimalkan tahap rekrutmen baik tenaga pendidik dan kependidikan diseleksi dengan sebaik-baiknya. Mengenai adanya guru-guru yang masih terlambat kami beri peringatan ataupun teguran agar bisa datang lebih awal ataupun datang tepat waktunya.²⁴

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah yang dihadapi adalah mengoptimalkan rekrutmen dan melakukan seleksi dengan baik untuk mencari tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang dibutuhkan sekolah dan memberi teguran kepada guru-guru yang terlambat datang ke sekolah agar bisa datang tepat waktu.

²³ Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

²⁴ Irfan, Kepala SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa “Wawancara” Ruang Kepala Sekolah SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, tanggal 1 Juli 2019.

Analisis Proses Penerapan Manajemen Personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa

Dari penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa saya menganalisa bahwa penerapan manajemen personalia yang dilakukan SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sudah dilakukan dengan baik, mulai dari tahap pengadaan personalia pihak sekolah melakukan perencanaan personalia yaitu merencanakan personalia yang dibutuhkan sekolah setelah itu melakukan rekrutmen melalui wawancara dan selanjutnya melakukan tahap seleksi.

Kemudian proses pengembangan dan pelatihan personalia, pihak sekolah memberikan pengembangan kepada para personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sesuai dengan bidangnya masing-masing ada pelatihan yang dilakukan setiap ajaran baru baik guru-guru ataupun bendahara, ada pelatihan yang dilakukan kondisional atau tidak menentu baik dari guru-guru, tata usaha ataupun bendahara.

Selanjutnya pemberian kompensasi, pihak sekolah memberikan kompensasi berupa finansial dan non finansial. Berupa finansial pihak sekolah memberi kompensasi berdasarkan dari berat beban pekerjaan yang dilakukan dan masa mereka bekerja. Berupa nonfinansial pihak sekolah memberi kompensasi para personalia dengan mendapat jaminan kesehatan.

Dan yang terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja, apabila ada personalia yang bermasalah pihak sekolah akan memberi teguran kepada para personalia yang bermasalah tersebut dengan memberi surat peringatan (SP 1, SP 2) bahkan hingga pemecatan. Pihak sekolah memberi kebebasan kepada personalia yang ingin berhenti berpartisipasi disekolah atau mau berhenti dengan mengajukan surat pengunduran diri. Namun, di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa ini belum ada yang di beri surat peringatan, kebanyakan para personalia yang mau berhenti mengajukan surat pengunduran diri.

Jadi, dari pemaparan diatas, jelas bahwa penerapan manajemen personalia di SD Unggulan putra Kaili Permata Bangsa sudah dilaksanakan dengan baik, hanya saja ada sedikit masalah yang harus diselesaikan pihak sekolah berupa merekrut tenaga pendidik dan kependidikan yang ideal sesuai dengan kebutuhan sekolah dan masih ada beberapa guru yang masih datang terlambat ke sekolah. Apabila masalah ini telah diselesaikan maka sekolah ini akan berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan pihak sekolah menjadi sekolah yang unggul.

KESIMPULAN

Setelah penulis memperhatikan hasil penelitian yang telah diuraikan pada hasil dan pembahasan maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yang berkaitan dengan penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa yaitu sebagai berikut:

1. Proses penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa sudah dilakukan dengan baik mulai dari pengadaan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, system kompensasi serta pemutusan hubungan kerja.

2. Adapun masalah yang dihadapi dan solusinya dalam penerapan manajemen personalia di SD Unggulan Putra Kaili Permata Bangsa, antara lain:
 - a. Masalah yaitu, mencari personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai kebutuhan sekolah dan masih ada guru-guru yang sering datang terlambat kesekolah.
 - b. Solusi yaitu, pihak sekolah mengoptimalkan perekrutan personalia baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan sebaik-baiknya. Pihak sekolah juga memberi teguran terhadap guru-guru yang datang terlambat kesekolah.

SARAN

Dari hasil penelitian serta kesimpulan, penulis memberikan saran yang bisa menjadi pertimbangan untuk pihak sekolah. Adapun saran tersebut ialah:

1. Kepala sekolah harus menjaga dan meningkatkan kerja sama yang baik, serasi dan harmonis antara personalia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan untuk bisa mewujudkan tujuan SD Unggulan Putra kaili Permata Bangsa serta mampu mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.
2. Kepala sekolah harus membuat aturan baku mengenai perekrutan personalia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan.
3. Kepala sekolah harus menekankan kepada para personalia agar bisa datang lebih awal kesekolah sehingga personalia yang ada tidak ada lagi yang datang terlambat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 1990.
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.
- Milles, B. Matthew, dan Huberman, Michael, A. *Qualitative Data Analisis*, Diterjemahkan oleh Tjecep Rohendi, *Analisis Data Kualitatif "Buku Tentang Metode-metode Baru"*, Cet. I : Jakarta: UI Pers, 2005.
- Moleong, J. Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kopetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bandung: Citra Umbara, 2006.

