

## **STRATEGI PERENCANAAN OPERASIONAL UNTUK MEMAKSIMALKAN POTENSI HUMAN CAPITAL DI SD SABILINA**

**Abdul Azis**

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia  
Email: aazis85@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis praktik pengelolaan SDM terbaik di lembaga pendidikan, fokus pada identifikasi kebutuhan SDM, rekrutmen, pengembangan potensi melalui pelatihan, evaluasi kinerja, komunikasi efektif, dan evaluasi berkelanjutan. Data dianalisis kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pendekatan efektif dalam menarik dan merekrut karyawan didasarkan pada strategi perencanaan operasional yang baik. Identifikasi kebutuhan SDM berdasarkan analisis tujuan pendidikan berkualitas. Pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan individu dan tujuan sekolah. Penetapan tugas dan tanggung jawab yang jelas meningkatkan produktivitas dan penilaian kinerja. SD Sabilina menerapkan pelatihan, pengembangan, dan penetapan tugas untuk meningkatkan kualitas SDM dan dampak positif pada siswa.

**Kata kunci:** Human Capital, Perencanaan Operasional, Strategi Perencanaan

### **Abstract**

*This research examines the best practices in human resource management in educational institutions, with a focus on identifying HR needs, recruitment, developing potential through training, evaluating performance, effective communication, and ongoing evaluation. The data is qualitatively analyzed through observation, interviews, and documentation. An effective approach to attract and recruit employees is based on a well-planned operational strategy. The identification of HR needs is determined by analyzing the goals for quality education. Training is customized to individual needs and school objectives. Clearly defining tasks and responsibilities enhances productivity and performance evaluation. SD Sabilina implements training, development, and task assignments to enhance HR quality and positively impact students.*

**Keywords:** Human Capital, Operational Planning, Planning Strategy

<b>How to cite:</b>	Abdul Azis (2022) Strategi Perencanaan Operasional Untuk Memaksimalkan Potensi Human Capital di SD Sabilina, (7) 09. Doi: 10.36418/syntax-literate.v7i9.14197
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

## **Pendahuluan**

Dalam konteks perencanaan operasional pendidikan, konsep manajemen operasional menjadi krusial untuk memaksimalkan penggunaan berbagai faktor produksi dalam proses pendidikan. Menurut Rita Ambarwati (Rita ambarwati, 2021) manajemen operasional adalah usaha pengelolaan secara maksimal terhadap sumber daya manusia (SDM), mesin, peralatan, bahan mentah, dan faktor produksi lainnya agar dapat menghasilkan beragam produk barang atau jasa. Dalam perencanaan operasional pendidikan, konsep ini dapat diaplikasikan dengan mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Salah satu aspek penting adalah pengelolaan SDM, yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga pengajar, pelatihan dan pengembangan karyawan pendidikan, serta pengaturan penugasan dan penempatan yang efektif. Perencanaan operasional, yang juga dikenal sebagai perencanaan jangka pendek, memiliki keterkaitan yang signifikan dengan lembaga pendidikan. Menurut Shelina dan Br Panjaitan (Shelina & Br Panjaitan, 2023) perencanaan jangka pendek adalah rencana tahunan atau rencana yang berlaku dalam jangka waktu kurang dari 5 tahun, yang sering disebut sebagai rencana operasional. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan operasional jangka pendek menjadi alat penting untuk mengatur dan mengarahkan kegiatan sehari-hari dalam mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan secara profesional dan menyeluruh memiliki dampak signifikan pada keberlangsungan dan keberadaan lembaga pendidikan. Seperti yang disebutkan oleh Zulkipli (Zulkipli, 2022) pengelolaan lembaga pendidikan harus dilakukan dengan pendekatan profesional meskipun lembaga tersebut merupakan organisasi non-profit. lembaga pendidikan, perencanaan SDM yang efektif melibatkan pengelolaan aspek-aspek seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, dan evaluasi staf pengajar serta karyawan pendidikan lainnya. Dengan mengadopsi pendekatan profesional dalam pengelolaan SDM, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik di lembaga pendidikan juga berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Dengan memiliki staf pengajar yang berkualitas dan berkompeten, lembaga pendidikan dapat memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal kepada peserta didik.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam lembaga pendidikan sebagai faktor pendorong pertumbuhan dan kemajuan. Seperti yang disebutkan oleh Zulkipli SDM memiliki potensi untuk mendorong pertumbuhan ekonomi melalui pengelolaan faktor produksi lainnya. Dalam konteks lembaga pendidikan, SDM terdiri dari staf pengajar, tenaga kependidikan, manajemen, dan seluruh anggota yang terlibat dalam menyelenggarakan pendidikan. SDM yang berkualitas, terlatih, dan berkompeten dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan memberikan dampak positif bagi peserta didik. Pengelolaan SDM yang baik di lembaga pendidikan sangat penting karena dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang disampaikan. Staf pengajar yang berkualitas dan berkompeten akan mampu memberikan pengalaman pembelajaran yang memadai, mendorong peserta didik untuk mencapai potensi mereka,

dan meningkatkan prestasi akademik serta perkembangan mereka. Human capital, seperti yang didefinisikan dalam Oxford English Dictionary, mengacu pada keterampilan yang dimiliki oleh angkatan kerja dan dianggap sebagai sumber daya atau aset yang berharga (Goldin, 2016).

Ketika mempertimbangkan konsep human capital dalam hubungannya dengan lembaga pendidikan, menjadi jelas bahwa lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam mengembangkan dan membina human capital. Lembaga pendidikan, seperti sekolah, perguruan tinggi, dan universitas, berfungsi sebagai platform bagi individu untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang berkontribusi pada pengembangan human capital mereka. Lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam persiapan dan pengembangan human capital. Seperti yang disebutkan oleh Sagala (Sagala, 2017) human capital melibatkan usaha untuk mempersiapkan sumber daya manusia dengan kemampuan daya saing tinggi. Dalam konteks lembaga pendidikan, ini berarti lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam menyediakan lingkungan belajar yang memungkinkan pengembangan kemampuan dan keterampilan yang diperlukan bagi individu untuk menjadi SDM yang kompetitif di pasar kerja. Lembaga pendidikan berperan dalam mempersiapkan individu melalui berbagai program pendidikan yang ditawarkan. Mereka menyediakan kurikulum yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan akademik, keterampilan praktis, dan keterampilan sosial yang diperlukan dalam dunia kerja. Dalam lingkungan pendidikan ini, siswa memiliki kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang minat mereka. Selain itu, lembaga pendidikan juga memainkan peran dalam membentuk sikap dan nilai-nilai yang penting untuk pengembangan human capital. Para peneliti seperti Goldin, Deming, Becker, dan Prukinska telah menghubungkan konsep modal manusia dengan peran lembaga pendidikan. Mereka mengakui bahwa lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam pengembangan modal manusia dengan memberikan pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan kepada individu. Lembaga pendidikan menyediakan sarana untuk mengembangkan keterampilan produktif, meningkatkan bakat, mempromosikan kesehatan, dan memperoleh keahlian yang diperlukan dalam dunia kerja.

*Theoretical investigations into the nature of the concept "human capital" have been carried out by researchers such as Goldin, Deming, Becker, and Prukinska. They posit that human capital refers to the accumulation of productive skills, talents, health, and expertise within the labor force, analogous to physical capital representing plants, equipment, and machinery (Kuzior et al., 2022).*

Melalui proses pendidikan formal dan informal, lembaga pendidikan memainkan peran penting dalam mempersiapkan individu untuk menjadi bagian dari tenaga kerja yang produktif. Mereka membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dalam masyarakat dan ekonomi. Dengan demikian, lembaga pendidikan berfungsi sebagai pilar utama dalam pengembangan modal manusia yang penting bagi kemajuan sosial dan ekonomi suatu negara. Dalam konteks ini, lembaga pendidikan menjadi tempat di mana individu dapat

mengakses modal manusia melalui berbagai program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan. Mereka menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan peningkatan modal manusia, memungkinkan individu untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan pribadi dan profesional. Konsep modal manusia yang ditemukan oleh para peneliti tersebut menegaskan bahwa lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mengembangkan dan memperkaya modal manusia dalam masyarakat.

Beberapa peneliti telah menyelidiki konsep modal manusia, antara lain Becker yang dikutip dalam jurnal (Idris & Triani, 2023) Becker menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas individu dengan menyediakan pengetahuan dan keterampilan yang bermanfaat. Hal ini berarti bahwa individu yang memiliki akses dan kesempatan untuk mengembangkan modal manusia mereka melalui pendidikan dan pelatihan memiliki potensi untuk menjadi lebih produktif dalam lingkungan kerja. (Sari & Yuningsih, 2022) menjelaskan bahwa sumber daya manusia dapat dianggap sebagai aset dalam suatu organisasi yang perlu dijaga, dilatih, dan dikembangkan. Para peneliti ini mengakui peran penting individu sebagai penggerak organisasi, dan oleh karena itu, investasi dalam pengembangan modal manusia dianggap penting untuk memastikan pertumbuhan dan keberhasilan organisasi. Mankiw, seperti yang dikutip dalam jurnal (Rachmawati et al., 2022), memandang modal manusia sebagai modal yang diperlukan oleh para pekerja untuk meningkatkan pengalaman kerja. Dalam konteks ini, pendidikan dan pelatihan menjadi kunci untuk memperoleh modal manusia yang relevan dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai kesuksesan dalam dunia kerja.

Investasi dalam modal manusia mencakup proses perolehan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan, yang tidak hanya dianggap sebagai aktivitas konsumtif, tetapi sebagai bentuk investasi dalam Sumber Daya Manusia (SDM). Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas individu dan secara langsung berkontribusi pada pertumbuhan pendapatan negara melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi tenaga kerja (Adriani, 2019). Investasi dalam modal manusia memiliki implikasi jangka panjang yang signifikan. Ketika individu diberikan kesempatan untuk mengakses pendidikan yang berkualitas, mereka dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Ini memberi mereka peluang yang lebih baik dalam mencari pekerjaan yang layak dan meningkatkan potensi pendapatan mereka. Di sisi lain, masyarakat dan negara juga mendapatkan manfaat dalam bentuk peningkatan pertumbuhan ekonomi, peningkatan daya saing industri, dan pengurangan kesenjangan sosial. Investasi dalam modal manusia juga memberikan dampak positif dalam hal peningkatan kualitas hidup. Pendidikan yang baik membuka akses terhadap pengetahuan, kesadaran, dan kesempatan untuk mengembangkan diri secara pribadi dan profesional. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan individu untuk berpartisipasi secara aktif dalam masyarakat, berkontribusi pada pembangunan sosial, dan mencapai tujuan hidup mereka secara lebih baik. Menurut Yan di dalam (Wajdi & Isa, 2014) modal manusia dapat

didefinisikan sebagai akumulasi pendidikan, termasuk pengetahuan dan keterampilan, yang diperoleh selama usia kerja melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman. Istilah "modal manusia" pada umumnya merujuk pada aspek intelektual, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang. Pendidikan formal berperan penting dalam membentuk modal manusia, karena melalui proses pendidikan di sekolah, perguruan tinggi, atau lembaga pendidikan lainnya, seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan bidang studi tertentu. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi dalam mengembangkan modal manusia, di mana seseorang dapat mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh institusi atau perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bidang pekerjaan yang spesifik.

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi individu dan lembaga untuk mengakui pentingnya pengembangan modal manusia. Investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja dapat membantu meningkatkan kualitas modal manusia, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pertumbuhan dan perkembangan individu serta kemajuan organisasi secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal di lembaga pendidikan merupakan sebuah tantangan yang kompleks dan membutuhkan pendekatan yang intelektual. Dalam konteks ini, penelitian lapangan telah mengidentifikasi berbagai permasalahan yang perlu diselesaikan guna mencapai pendidikan berkualitas. Pentingnya mengidentifikasi kebutuhan SDM, melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat, serta mengembangkan potensi SDM melalui pelatihan dan evaluasi kinerja menjadi fokus utama dalam pengelolaan SDM. Selain itu, memastikan adanya komunikasi yang efektif dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Namun, tantangan yang dihadapi meliputi kesenjangan keterampilan antara lulusan dan kebutuhan pasar tenaga kerja, kurangnya pengembangan karier yang terstruktur bagi staf pendidik dan administratif, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta rendahnya tingkat komunikasi internal dan kolaborasi di antara departemen dan tingkatan dalam lembaga pendidikan. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memahami pengelolaan SDM yang terbaik dalam konteks lembaga pendidikan, sehingga langkah-langkah perbaikan dapat diambil untuk meningkatkan kualitas SDM dan memberikan pendidikan yang relevan serta memberikan dampak positif bagi siswa dan masyarakat secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang dan kajian literatur di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: "Bagaimana pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal dapat dilakukan dalam konteks lembaga pendidikan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dan mencapai pendidikan berkualitas?" Tujuan penulisan adalah untuk menganalisis dan memahami praktik pengelolaan SDM yang terbaik dalam lembaga pendidikan, dengan fokus pada identifikasi kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan potensi SDM melalui pelatihan dan evaluasi kinerja, komunikasi efektif, dan evaluasi kinerja berkelanjutan. Tujuan yang lain dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hambatan dan permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan

SDM sekolah dasar merupakan permasalahan yang diangkat oleh penulis karena dinamika pengembangan SDM hampir setiap tahun mengalami perubahan seiring dengan perubahan struktur SDM yang ada tentunya menjadi kurang relevan jika menggunakan literatur penelitian terdahulu, untuk itu penelitian strategi perencanaan operasional untuk memaksimalkan potensi human capital di SD Sabilina menjadi pelengkap dari penelitian terdahulu.

Melalui penelitian ini saya ingin mendeskripsikan strategi perencanaan operasional untuk memaksimalkan potensi human capital di sekolah dasar. Penulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang dapat diambil dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kualitas SDM di lembaga pendidikan dan memberikan dampak positif bagi siswa dan masyarakat secara keseluruhan.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang dilakukan dengan cara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki, data diperoleh melalui wawancara, studi dokumen serta observasi di sekolah yang bisa mendukung. Penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Obyek penelitian ini adalah Sekolah Dasar (SD) Sabilina yang beralamat di Jl. Raya Kranggan No 47 Jatisampurna Bekasi Jawa Barat.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan fokus pada SD Sabilina sebagai objek penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang praktik pengelolaan SDM yang dilakukan di sekolah tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, antara lain wawancara dengan pihak terkait, observasi langsung terhadap praktik pengelolaan SDM di sekolah, dan pengumpulan data sekunder melalui studi dokumen yang terkait dengan kebijakan, prosedur, dan program pengelolaan SDM di SD Sabilina. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan pendekatan kualitatif, yaitu melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan beberapa tahapan mulai dari mengumpulkan data, memilah data dengan cara mereduksi, menyajikan data, dan memverifikasi kebenaran data. Triangulasi sumber dipilih untuk pengujian keabsahan data. Etnografi dipilih metode pendekatan dalam penelitian ini. Peneliti turun langsung ke lapangan dan berusaha mengumpulkan data secara lengkap sesuai dengan fokus penelitian yang berhubungan dengan praktik pengelolaan SDM di sekolah.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Hasil**

#### **Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Selektif**

Menurut beberapa ahli, seperti Simamora dan Teguh di dalam (Etikawati & Udjang, 2016) seleksi merupakan proses yang dilakukan untuk memilih individu atau calon yang paling cocok dan memenuhi kriteria seleksi untuk mengisi posisi yang tersedia

di dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan serangkaian langkah spesifik yang bertujuan untuk menentukan calon yang paling sesuai untuk suatu jabatan tertentu. Dengan demikian, seleksi merupakan upaya yang penting dalam mengidentifikasi individu yang memiliki kualifikasi dan potensi yang tepat untuk sukses dalam peran yang diinginkan.

Pendekatan yang efektif untuk menarik dan merekrut karyawan berkualitas di SD Sabilina didasarkan pada strategi perencanaan operasional yang telah disusun dengan baik. Dalam identifikasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM), SD Sabilina menganalisis tujuan dan visi pendidikan berkualitas yang ingin dicapai. Hal ini menjadi dasar dalam menentukan peran dan posisi yang ada di sekolah, termasuk guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya.

Mengidentifikasi kebutuhan spesifik di setiap posisi, SD Sabilina dapat menentukan kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan. Mereka membuat daftar kualifikasi pendidikan yang diperlukan, seperti gelar pendidikan, bidang studi yang relevan, atau sertifikasi yang dibutuhkan. Selain itu, keterampilan teknis seperti penguasaan bahasa, kemampuan mengajar, atau keahlian dalam penggunaan teknologi pendidikan juga diidentifikasi sebagai persyaratan penting. Kompetensi personal seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan kreativitas juga diperhatikan.

Memiliki gambaran yang jelas mengenai kebutuhan dan persyaratan tersebut, SD Sabilina dapat mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif. Mereka menentukan sumber rekrutmen yang tepat, seperti pengumuman lowongan kerja, situs web sekolah, atau kerjasama dengan lembaga pendidikan terkait. Deskripsi pekerjaan yang jelas dan menarik juga disusun untuk masing-masing posisi.

### **Pelatihan Pengembangan Karyawan**

Pendekatan yang diterapkan di SD Sabilina dalam memberikan pelatihan yang relevan dan terarah kepada karyawan sangatlah penting. Sekolah ini menyadari bahwa setiap individu memiliki kebutuhan dan kemampuan yang berbeda, oleh karena itu, pendekatan yang fleksibel dan personalisasi dalam pelatihan sangat diperhatikan. SD Sabilina melakukan analisis kebutuhan individu dan mengidentifikasi area pengembangan yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing karyawan, baik itu dalam hal pengetahuan teknis, keterampilan pedagogis, penggunaan teknologi pendidikan, atau keterampilan kepemimpinan. Selain itu, pendekatan terarah juga dilakukan dengan mengaitkan pelatihan dengan tujuan dan visi sekolah, sehingga karyawan dapat memahami relevansi dan dampak dari pelatihan yang diberikan. SD Sabilina juga memanfaatkan sumber daya internal dan eksternal, seperti tenaga ahli atau fasilitator yang berpengalaman, untuk memberikan pelatihan yang berkualitas. Dengan pendekatan ini, SD Sabilina memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memberikan manfaat langsung dan mendukung perkembangan karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Menurut Mangkunegara di dalam (Kandou, 2013) pelatihan memiliki berbagai tujuan yang meliputi:

1. Memperkuat pemahaman dan penerapan nilai-nilai serta ideologi yang dijunjung tinggi.
2. Meningkatkan tingkat produktivitas dalam lingkungan kerja.
3. Meningkatkan standar dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.
4. Memperbaiki perencanaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan efisien.
5. Membentuk sikap moral yang baik dan semangat kerja yang tinggi.
6. Memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi yang maksimal.
7. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Mencegah terjadinya keseragaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
9. Mendorong perkembangan pribadi dan profesionalisme karyawan.

Dengan demikian, SD Sabilina menjalankan program pelatihan dengan beragam tujuan tersebut, yang tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan sikap, nilai-nilai, dan potensi individu secara holistik. Melalui pelatihan yang terarah dan terencana, SD Sabilina berkomitmen untuk memberikan pengembangan yang komprehensif kepada karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan yang berkelanjutan.

#### **Penetapan Tugas dan Tanggung Jawab yang jelas**

Satu contoh yang dapat dijadikan gambaran adalah organisasi, yang mengacu pada struktur yang terorganisir dengan jelas. Organisasi ini melibatkan pembagian tugas dan tanggung jawab, hierarki, serta prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, organisasi juga menerapkan nilai-nilai dan budaya tertentu yang dipegang oleh anggotanya dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi dapat beroperasi di berbagai sektor, seperti bisnis, pendidikan, kesehatan, olahraga, dan bidang lainnya. Tujuan organisasi dapat beragam, termasuk mencapai keuntungan finansial, memberikan pelayanan publik yang berkualitas, mempromosikan kesejahteraan sosial, atau menciptakan perubahan positif dalam masyarakat (Ekonomika et al., 2023).

Pentingnya penetapan tugas dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan kerja tidak dapat diremehkan, terutama dalam konteks SD Sabilina. Ketika tugas dan tanggung jawab setiap karyawan ditetapkan dengan jelas, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan akuntabilitas secara keseluruhan. Dengan mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan dari mereka, karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka dan mengalokasikan waktu dan sumber daya dengan efisien. Mereka memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam mencapai tujuan sekolah dan dapat bekerja secara mandiri tanpa perlu disupervisi terus-menerus. Selain itu, penetapan tugas dan tanggung jawab yang jelas juga membantu dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan adanya ukuran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, manajemen dapat melakukan penilaian yang objektif terhadap pencapaian tugas dan tanggung jawab tersebut.

#### **Evaluasi Kinerja dan Umpan Balik**

Menurut Ambiya dan syukri di dalam (Agustian et al., 2023) memberikan pandangan tentang salah satu penyebab rendahnya kualitas kinerja guru dapat disebabkan oleh faktor manajemen, terutama dalam hal perlakuan dan penanganan yang kurang berkualitas terhadap guru. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai manajer

tidak mampu mengatur para guru dengan efektif. Oleh karena itu, langkah yang efektif untuk mencegah dan mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan kualitas manajemen evaluasi pendidikan, terutama dalam konteks penilaian dan pengembangan kinerja guru.

SD Sabilina mengakui pentingnya melakukan evaluasi kinerja yang teratur dan objektif untuk memastikan karyawan mencapai standar yang diharapkan. Proses evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, biasanya setiap tahun, dan melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan, kemampuan kerja, kompetensi, dan kontribusi karyawan. SD Sabilina menggunakan kerangka penilaian yang jelas dan obyektif, yang mencakup indikator kinerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Dalam proses ini, manajer atau atasan langsung melakukan observasi, pengumpulan data, dan interaksi dengan karyawan untuk mengumpulkan informasi yang akurat tentang kinerja mereka. Evaluasi kinerja ini membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan, serta memberikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan karir.

### **Pembahasan**

Proses seleksi yang komprehensif dilakukan untuk memastikan kesesuaian calon karyawan dengan kebutuhan SD Sabilina. Kriteria seleksi yang telah ditentukan berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang telah diidentifikasi sebelumnya. Wawancara dengan calon karyawan dilakukan untuk mengevaluasi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan motivasi mereka. Metode penilaian tambahan seperti uji tulis, uji praktik, atau simulasi juga digunakan untuk mengukur kemampuan calon karyawan secara objektif.

Selama proses rekrutmen dan seleksi, SD Sabilina menjaga transparansi dan keadilan. Mereka menyampaikan persyaratan, prosedur, dan jadwal seleksi kepada semua calon karyawan yang berminat. Prinsip-prinsip non-diskriminasi dan keberagaman juga diterapkan dalam proses seleksi. Setelah seleksi selesai, SD Sabilina menyusun rencana integrasi dan orientasi untuk karyawan baru yang terpilih. Mereka memberikan informasi yang komprehensif tentang kebijakan, prosedur, dan budaya organisasi sekolah. Orientasi karyawan yang efektif juga diselenggarakan untuk memperkenalkan mereka dengan lingkungan kerja, rekan kerja, dan tugas-tugas yang akan diemban. Dukungan dan bimbingan selama masa orientasi juga disediakan agar karyawan baru dapat beradaptasi dengan cepat dan produktif.

Dalam memastikan pemilihan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai sekolah, SD Sabilina menerapkan metode seleksi yang tepat. Metode seleksi yang digunakan harus mempertimbangkan kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi yang tersedia, serta kesesuaian dengan nilai-nilai dan budaya sekolah. Beberapa metode seleksi yang dapat diterapkan adalah sebagai berikut:

#### **1. Pemeriksaan Dokumen**

Tahap awal seleksi dapat dilakukan dengan memeriksa dokumen pelamar, seperti riwayat pendidikan, sertifikat, pengalaman kerja, dan referensi. Pemeriksaan

dokumen ini membantu memverifikasi kualifikasi dan pengalaman kerja calon karyawan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan metode seleksi yang umum digunakan untuk menggali informasi lebih lanjut tentang calon karyawan. Wawancara dapat dilakukan secara langsung atau melalui telepon atau video conference. Dalam wawancara, pertanyaan yang relevan dapat diajukan untuk mengevaluasi kualifikasi, pengalaman, kemampuan komunikasi, serta kesesuaian nilai-nilai dan budaya sekolah.

3. Uji Kemampuan

Untuk posisi tertentu, uji kemampuan teknis atau praktik dapat dilakukan untuk mengukur kemampuan calon karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang spesifik. Contohnya, calon guru dapat diminta untuk memberikan contoh pelajaran atau calon staf administrasi dapat diberikan tugas simulasi terkait tugas-tugas administrasi yang akan mereka lakukan.

4. Uji Tulis atau Psikometrik

Metode ini dapat digunakan untuk menilai aspek-aspek seperti kecerdasan, kepribadian, atau kemampuan analitis calon karyawan. Uji tulis atau psikometrik dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang karakteristik dan potensi calon dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

5. Penilaian Tim atau Kelompok

Dalam beberapa kasus, penilaian tim atau kelompok dapat digunakan untuk mengamati interaksi dan kerja sama calon karyawan dengan orang lain. Metode ini dapat memberikan gambaran tentang kemampuan calon dalam bekerja dalam tim atau dalam situasi kolaboratif.

Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan potensi karyawan di SD Sabilina. Sekolah ini menyadari bahwa pendidikan terus berkembang dan tuntutan zaman yang cepat membuat pentingnya terus mengasah keterampilan dan pengetahuan karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, SD Sabilina memberikan kesempatan kepada guru dan stafnya untuk memperbarui metode pengajaran, menerapkan teknologi pendidikan, dan meningkatkan keterampilan pedagogis. Selain itu, pelatihan ini juga melibatkan staf administrasi dan manajemen sekolah dalam mengembangkan keterampilan dalam pengelolaan keuangan, administrasi, kepemimpinan, dan komunikasi. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan mendorong inovasi, kreativitas, dan peningkatan kualitas pengelolaan sekolah. SD Sabilina percaya bahwa dengan memberikan kesempatan dan dukungan untuk pengembangan diri karyawan, mereka dapat mempertahankan karyawan yang berkualitas, meningkatkan kepuasan kerja, serta memberikan dampak positif pada pendidikan yang diberikan kepada siswa.

SD Sabilina memiliki pendekatan yang terstruktur dalam menetapkan tugas dan tanggung jawab bagi setiap individu. Pertama, sekolah ini melakukan analisis jabatan yang komprehensif untuk memahami peran dan tanggung jawab yang diperlukan dalam setiap posisi. Dalam proses ini, mereka mempertimbangkan tujuan dan visi sekolah, serta

kebutuhan pengajaran dan administrasi. Setelah itu, SD Sabilina mengkomunikasikan dengan jelas tugas dan tanggung jawab kepada karyawan melalui dokumen resmi, seperti deskripsi pekerjaan atau perjanjian kerja. Dokumen tersebut menjelaskan dengan rinci apa yang diharapkan dari karyawan, termasuk target kinerja, tanggung jawab utama, dan batasan pekerjaan. Selain itu, sekolah ini juga melibatkan karyawan dalam proses penetapan tugas dan tanggung jawab, sehingga mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dan dapat memberikan masukan yang berharga. SD Sabilina juga menyediakan dukungan dan bimbingan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk pelatihan yang relevan dan arahan yang jelas. Dengan pendekatan ini, SD Sabilina memastikan bahwa setiap individu memahami peran mereka dengan jelas dan dapat bekerja dengan efektif dalam mencapai tujuan sekolah.

Dalam hal evaluasi kinerja, SD Sabilina juga memahami pentingnya memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik yang efektif merupakan alat yang kuat untuk mendorong perkembangan dan peningkatan kinerja. SD Sabilina mendorong komunikasi terbuka dan transparan antara atasan dan karyawan dalam memberikan umpan balik. Umpan balik diberikan secara teratur, baik dalam sesi evaluasi formal maupun dalam interaksi sehari-hari. Ketika memberikan umpan balik, SD Sabilina mengedepankan pendekatan yang konstruktif dan mengarahkan pada perbaikan, bukan hanya pada kesalahan atau kelemahan. Umpan balik tersebut disampaikan dengan penuh pengertian, jelas, dan spesifik, sehingga karyawan memiliki pemahaman yang baik tentang area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, SD Sabilina juga mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam proses umpan balik, dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan pandangan, refleksi, atau usulan untuk perkembangan pribadi dan profesional mereka. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, SD Sabilina menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan, meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka, serta memperkuat hubungan kerja yang positif.

## **Kesimpulan**

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal di lembaga pendidikan menjadi kunci utama untuk mengatasi berbagai permasalahan dan mencapai standar pendidikan berkualitas. Teori-teori, khususnya pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), membantu memberikan panduan yang berharga dalam pengelolaan SDM secara strategis. MSDM melibatkan perencanaan yang matang, rekrutmen selektif, pelatihan terarah, dan evaluasi kinerja berkesinambungan. Konsep kebutuhan SDM menjadi landasan penting untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan, memastikan kecocokan antara kebutuhan lembaga dan kualifikasi karyawan. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi menjadi kunci untuk memperoleh staf berkualitas. Pengembangan potensi SDM melalui program pelatihan terstruktur penting untuk meningkatkan kemampuan staf pendidikan. Evaluasi kinerja yang obyektif dan adil membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, komunikasi efektif, kolaborasi, dan pemanfaatan teknologi yang tepat guna

sangat ditekankan. Integrasi teori-teori ini memungkinkan lembaga pendidikan mengatasi permasalahan dan mencapai pendidikan berkualitas. Selain itu, untuk meningkatkan pengelolaan SDM, strategi-strategi seperti penguatan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, peningkatan pelatihan dan pengembangan SDM, serta penekanan pada komunikasi efektif dan kolaborasi dapat diimplementasikan untuk memperbaiki hubungan dan mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif.

## BIBLIOGRAFI

- Adriani, E. (2019). Pengukuran Modal Manusia (Suatu Studi Literatur). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 176. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.86>
- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., & Suklani, S. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1873–1882. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.567>
- Ekonomika, J., Bisnis, D., No, V., & Hal, J. (2023). *Upaya Pengurus OSIS Dalam Mengatasi Konflik Antara Anggota Osis Di SMA 4 Jember*. 3(2), 96–97.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Goldin, C. (2016). Human Capital Human Capital. In *Social economics* (Issue I).
- Idris, M., & Triani, M. (2023). Kausalitas Sumber Daya Manusia, Urbanisasi Dan Modal Manusia di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(1), 45. <https://doi.org/10.24036/jkep.v5i1.14420>
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh dan Pelatihan Pengembangan Karyawan terhadap Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Skripsi*, 1–12.
- Kuzior, A., Arefieva, O., Kovalchuk, A., Brožek, P., & Tytykalo, V. (2022). Strategic Guidelines for the Intellectualization of Human Capital in the Context of Innovative Transformation. *Sustainability (Switzerland)*, 14(19), 1–17. <https://doi.org/10.3390/su141911937>
- Rachmawati, A., Sambodo, H., Kadarwati, N., & Setiarso, O. (2022). Analisis Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Antar Provinsi di Pulau Jawa. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 972–980.
- Rita ambarwati, S. (2021). *Manajemen Operasional dan Implementasi dalam industri*.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia berkarakter unggulan melalui pendidikan berkualitas* (1st ed.). Kencana.
- Sari, S. N., & Yuningsih, E. (2022). Pengaruh Modaliimanusia , Modal Struktural Dan Istudi Farmasi. 1, 1–19.
- Shelina, C., & Br Panjaitan, L. H. (2023). Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional serta Implementasinya pada Lembaga Pendidikan. *MES Management Journal*, 2(2), 194–206. <https://doi.org/10.56709/mesman.v2i2.84>
- Wajdi, M. F., & Isa, M. (2014). Membangun Konsep Modal Manusia Yang Berperanan

Dalam Kinerja Pemasaran Industri Kecil. *Seminar Nasional dan Call for Paper (Sancall 2014)*, *Sancall*, 452–464.

Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>

---

**Copyright holder:**

Abdul Azis (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

