

MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH PADA KOMPONEN TENAGA KEPENDIDIKAN DAN KESISWAAN

Alviansyah Putra Indrayadi, Danila Rusdiana Devi, Ria Juliana, Rizka Aura Maharani Subagiyo, Safarinda Tri Handayani, Nurul Arfinanti

Program Studi Pendidikan Matematika Fakultas Sains dan Teknologi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Jalan Marsda Adisucipto Yogyakarta
E-mail: alviansyahpi26@gmail.com Telp: 08983281086

Abstract : This study aims to describe and analyze school-based management in the student affairs and education staff component in Primary School (SD) Unggulan Aisyiyah Bantul. The research metho used in this research is descriptive qualitative. Data collection techniques carried out by interview, observation, and documentation. The results of this study are school-based management in the two components intended to be implemented well in SD Aisyiyah Bantul Primary School because it has fulfilled all the things that are covered in each of these components (management of education and student staff) in school-based management.

Keywords : school-based management; education staff; student affairs; primary school

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen berbasis sekolah pada komponen tenaga kependidikan dan kesiswaan di Sekolah Dasar (SD) Unggulan Aisyiyah Bantul. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah manajemen berbasis sekolah pada kedua komponen yang dimaksud dilaksanakan dengan baik di SD Unggulan Aisyiyah Bantul karena telah memenuhi segala hal yang menjadi cakupan pada masing-masing komponen tersebut (manajemen tenaga kependidikan dan kesiswaan) pada manajemen berbasis sekolah.

Kata kunci : manajemen berbasis sekolah; tenaga kependidikan; kesiswaan; sekolah dasar

semakin berkembangnya zaman, maka kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pendidikan yang baik bagi putra-putrinya juga semakin meningkat. Dampaknya mau tidak mau sekolah harus mampu bersaing untuk menawarkan dirinya kepada masyarakat. Sekolah harus bisa meningkatkan kualitasnya (Fadila *et al.*, 2020), terlebih bagi sekolah swasta kualitas merupakan sebuah nilai jual yang penting. Sekolah satu dengan yang lain akan berlomba-lomba untuk berinovasi dan berbenah diri dengan harapan tingkat kepercayaan masyarakat kepada mereka terus meningkat, sehingga mereka menjadi pilihan utama saat masyarakat mencari sekolah bagi anak-anaknya.

Berbicara tentang sekolah, juga pasti akan membicarakan kemampuan siswa. Kemampuan siswa dalam bidang akademik memang perlu dan penting untuk diperhatikan. Tetapi kemampuan siswa secara non-akademik juga tak kalah penting untuk diperhatikan. Sekolah harus mau mengakomodir dan menyalurkan minat dan bakat masing-masing siswanya. Sekolah biasa menyalurkan minat dan bakat siswa tersebut melalui kegiatan ekstrakurikuler agar nantinya siswa yang memiliki minat atau bakat terpendam yang tidak dimuat dalam materi pembelajaran akan dapat disalurkan di kegiatan tersebut.

Dewasa ini, selain sekolah yang bisa mengembangkan kemampuan siswa dalam minat dan bakat, orang tua juga berusaha mencari sekolah yang memiliki keunggulan dalam bidang keagamaan. Fenomena ini bukan tanpa alasan. Mereka menginginkan anaknya tidak hanya cerdas secara intelektual tetapi juga

secara spiritual terlebih tentang nilai-nilai keislaman (bagi yang beragama Islam). Nilai-nilai keislaman yang diajarkan di sekolah umum akan berbeda dengan yang diajarkan di sekolah yang bernafaskan ajaran Islam. Berbeda yang dimaksudkan di sini ialah materi yang diajarkan di sekolah-sekolah Islam akan lebih mendalam daripada materi keislaman yang diajarkan di sekolah umum.

Itulah yang coba ditawarkan oleh Sekolah Dasar (SD) Unggulan Aisyiyah Bantul. SD Unggulan Aisyiyah Bantul berdiri pada tahun 2006 dan telah mendapat akreditasi A dari Tim Akreditasi Sekolah pada tahun 2017. SD yang berlokasi di Jalan Wakhid Hasyim 60, Kabupaten Bantul ini merupakan sekolah yang berada di bawah naungan Aisyiyah yang merupakan salah satu organisasi otonom Muhammadiyah. Setiap sekolah tentu memiliki visi dan misi (Ismawati *et al.*, 2020). Dengan visi “Terwujudnya siswa yang unggul, berprestasi, cerdas, mandiri, berkarakter, bertaqwa, dan berwawasan global tahun 2019”, SD Unggulan Aisyiyah Bantul telah berhasil mengantarkan siswa-siswinya untuk melenggang ke panggung kompetisi bahkan hingga tingkat nasional dan menorehkan banyak prestasi yang membanggakan baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Seperti juara 3 tingkat nasional lomba penulisan artikel ilmiah SD atas nama Keisha Nirwasita Agita Ramadhani, juara 1 tingkat nasional lomba olahraga panahan atas nama Rasya Antha Andromeda, juara 2 tingkat nasional lomba Ismu in Arabic pada Olympiad V Lampung atas nama Nadia Mufida Azmi, dan masih banyak lagi.

Ada hal yang menarik untuk dibahas jika berbicara mengenai sekolah ini yaitu tentang kata “Unggulan” yang tersemat pada nama sekolah ini. Selain berbagai prestasi yang telah ditorehkan di usianya yang masih belia, ada alasan tersematnya kata tersebut. Kata “Unggulan” merupakan bagian tak terpisahkan dari *tagline* sekolah ini. Sekolah ini memiliki *tagline* yaitu “Sekolah Islam Multitalenta”. Sebutan demikian tentu tak sekadar identitas yang melekat pada diri SD Unggulan Aisyiyah Bantul saja, tetapi juga terkandung semangat di dalamnya yakni menciptakan generasi Islami yang unggul baik di bidang akademik maupun non-akademik. Salah satu wujud nyata dari *tagline* “Sekolah Islam Multitalenta” itu ialah kegiatan ekstrakurikuler yang juga dimaksimalkan perannya dengan mewajibkan setiap siswa mengikuti sedikitnya dua kegiatan ekstrakurikuler. Tak sampai di situ, kegiatan tahfidz dan salat Dhuha berjamaah juga menjadi kegiatan wajib yang hingga saat ini masih terus dilaksanakan. Dengan begitu diharapkan minat dan kepercayaan masyarakat untuk menyekolahkan putra-putrinya di SD Unggulan Aisyiyah Bantul dapat terus meningkat.

Dalam upaya menjaga kepercayaan masyarakat, SD Unggulan Aisyiyah Bantul terus berusaha untuk meningkatkan kualitas pelayanannya. Salah satunya melalui manajemen. Faktor manajemen memiliki peran yang cukup besar dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah sekolah. Secara bahasa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, mengemudikan, mengendalikan, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin (Kurniadin and Machali, 2013). Sedangkan definisi manajemen secara umum adalah kegiatan mengatur, mengorganisasi, menggerakkan, mengatur, dan mengembangkan segala potensi yang ada guna mencapai suatu tujuan dalam sebuah organisasi secara efektif dan efisien (Baihaqi, 2014). Lebih lanjut dalam konteks pendidikan secara khusus manajemen pendidikan diartikan sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok manusia dalam suatu organisasi pendidikan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Kristiawan, Safitri and Lestari, 2017).

Salah satu implementasi dari manajemen pendidikan adalah Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Secara sederhana MBS merupakan model manajemen yang memberikan kewenangan kepada sekolah untuk mengelola sekolahnya secara mandiri (Achadah, 2019). Maksud dari MBS sendiri ialah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sekolah untuk dapat mengelola sumber daya yang dimiliki sesuai kebutuhan dan karakter masing-masing sekolah. Meski demikian sekolah tetap harus menggunakan standar pelayanan minimum sebagaimana yang telah ditetapkan pemerintah (Jalaluddin, 2015). Tak heran MBS dikatakan sebagai strategi menjadikan sekolah yang produktif dan efisien (Jalaluddin, Ibrahim and Azwir, 2015).

Urgensi diterapkannya MBS adalah bahwa berdasarkan data Bank Dunia tahun 1998 salah satu yang menjadi penghambat majunya pendidikan Indonesia adalah manajemen yang terlalu sentralistik (Suwandi, 2011). Manajemen yang sentralistik akan membuat sebuah sekolah kurang berkembang yang berdampak pada mutu pendidikan nasional (Manurung, 2018). Selain itu MBS diupayakan oleh pemerintah guna menciptakan masyarakat yang unggul dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (Yulisna, Sowiyah and Sunoro, 2014).

MBS sebagai salah satu bentuk otonomi daerah di bidang pendidikan (Fajrin, 2011), memungkinkan adanya desentralisasi pada manajemen sekolah. Saat ini MBS sebagai implementasi pemberian otonomi luas kepada sekolah gencar diperkenalkan (Rosmalah, 2016). Dengan demikian diharapkan MBS dapat membantu menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada terkait dengan pendidikan (Sulaiman, Hasmiana and Asmaini, 2015).

Ada hal inti yang dibahas dalam MBS. Hal yang menjadi inti dari MBS adalah manajemen terhadap segala komponen yang ada di sekolah itu. Dalam MBS, menurut (Mulyasa, 2002), ada tujuh komponen yang menjadi bagian tak terpisahkan dari MBS itu sendiri yakni (1) manajemen kurikulum dan program pengajaran, (2) manajemen tenaga kependidikan, (3) manajemen kesiswaan, (4) manajemen keuangan dan pembiayaan, (5) manajemen sarana dan prasarana pendidikan, (6) manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat, (7) manajemen layanan khusus.

Dari ketujuh komponen manajemen pada MBS, ada dua komponen yang mengatur tentang sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia menjadi faktor penting yang mempengaruhi kualitas organisasi (Antariksa, 2017). Kedua komponen tersebut ialah tenaga kependidikan dan kesiswaan. Komponen tenaga kependidikan dan kesiswaan menjadi penting untuk diperhatikan mengingat keduanya merupakan bagian tak terpisahkan dari sebuah sekolah.

Manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan atau pengembangan, hingga pemberhentian (Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, 2012). Adapun manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) menurut (Mulyasa, 2002) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Ketujuh hal tersebut harus dilakukan agar tenaga kependidikan yang dimiliki sekolah dapat sesuai dengan karakter sekolah.

Manajemen kesiswaan adalah kegiatan pengelolaan segala hal yang berhubungan dengan siswa atau peserta didik mulai dari penerimaan hingga keluarnya siswa tersebut (Aliyyah *et al.*, 2019). Tujuan adanya manajemen kesiswaan ialah untuk terciptanya kelancaran dalam kegiatan pembelajaran sehingga tujuan pendidikan yang ada dalam suatu sekolah dapat tercapai (Nurmaidah, 2014). Selain itu tujuan dari adanya manajemen kesiswaan adalah terciptanya peserta didik yang andal (Ghoni, 2016). Hal-hal yang mencakup manajemen peserta didik menurut (Mulyasa, 2002) ialah (1) kehadiran siswa di sekolah dan masalah-masalah yang berhubungan dengan itu, (2) penerimaan, orientasi, klasifikasi, dan penunjukan murid dan kelas program studi, (3) evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar, (4) program supervisi bagi siswa yang mempunyai kelainan, seperti pengajaran, perbaikan, dan pengajaran luar biasa, (5) pengendalian disiplin siswa, (6) program bimbingan dan penyuluhan, (7) program kesehatan dan keamanan, dan (8) penyesuaian pribadi, sosial, dan emosional.

METODE

Pada penelitian ini, metode yang digunakan ialah deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan maupun memberikan gambaran terkait suatu fenomena dengan fokus pada karakteristik, kualitas, atau keterkaitan antar kegiatan (Sukmadinata, 2011). Dari pernyataan tersebut dapat disusun tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan dan menganalisis manajemen berbasis sekolah pada komponen tenaga kependidikan dan kesiswaan di Sekolah Dasar (SD) Unggulan Aisyiyah Bantul. Pada penelitian deskriptif tidak perlakuan atau manipulasi yang diberikan pada variabel penelitian (Yusti, 2015).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan di lingkungan SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Data juga diperoleh melalui wawancara dengan tiga narasumber yakni kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan sekaligus guru mata pelajaran matematika kelas V, dan wakil kepala sekolah bagian administrasi personalia. Selain itu data penelitian ini juga didapat melalui dokumentasi sekolah dan analisis data yang diperoleh.

Instrumen penelitian atau alat bantu yang digunakan di antaranya peneliti, narasumber, panduan wawancara untuk mengumpulkan data, catatan untuk menulis hasil wawancara, serta *handphone* untuk merekam wawancara dan mendokumentasikan kegiatan pada saat penelitian. Kemudian teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif dan kualitatif. Penelitian ini dalam analisis data menggunakan penelitian kualitatif dengan mengumpulkan seluruh catatan berdasarkan wawancara kemudian diolah kembali dan disesuaikan dengan tujuan awal.

HASIL

SD Unggulan Aisyiyah Bantul, beberapa waktu sebelumnya, hampir setiap tahun membuka lowongan untuk tenaga pendidik. Hal tersebut dilakukan sebab jumlah peserta didik dan kelas juga bertambah karena minat dan tingkat kepercayaan masyarakat untuk menitipkan putra dan putrinya di sekolah tersebut juga semakin meningkat. Namun untuk saat ini lowongan guru yang ditawarkan bukan menjadi guru tetap melainkan sebagai guru pengganti (untuk guru tetap yang sedang cuti) dikarenakan guru tetap di SD Unggulan Aisyiyah Bantul telah tercukupi yaitu sebanyak 41 guru tetap. Lowongan tersebut disebarkan melalui media masa, media sosial, hingga ke jaringan Muhammadiyah.

Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi terhadap calon tenaga pendidik yang terdiri dari tiga tahap, yaitu seleksi administrasi, seleksi wawancara, dan magang. Pada tahap seleksi administrasi terdapat beberapa komponen yang menjadi pertimbangan dalam penilaian, seperti calon tenaga pendidik tercatat sebagai anggota Muhammadiyah (dibuktikan dengan Kartu Tanda Anggota Muhammadiyah) serta usia dan riwayat pendidikan dari calon tenaga pendidik tersebut. Sedangkan pada tahap seleksi wawancara juga terdapat beberapa komponen yang menjadi pertimbangan penilaian, yaitu meliputi komitmen, pengetahuan baik tentang Muhammadiyah maupun pengetahuan umum, dan kepribadian yang meliputi totalitas, loyalitas, dan akhlak. Setelah melakukan dua tahapan tersebut, calon tenaga pendidik di SD Unggulan Aisyiyah Bantul akan melakukan tahap magang. Magang dilakukan sekitar tiga bulan untuk guru kelas dan satu bulan untuk guru mata pelajaran. Dari magang dapat dilihat kepribadian calon tenaga pendidik. Magang ini dianggap sebagai tahap paling penting karena biasanya di sekolah lain magang ini dilakukan setelah diterima tetapi di SD Unggulan Aisyiyah Bantul magang dilakukan sebelum calon tenaga pendidik diterima. Guru yang diterima di SD Unggulan Aisyiyah Bantul bukan guru yang pintar melainkan guru yang cocok dengan karakter SD Unggulan Aisyiyah Bantul yang dapat dilihat dari totalitas pada saat mereka bekerja di SD Unggulan Aisyiyah Bantul dan juga loyalitas, yaitu kesetiaan untuk berada di SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Dalam proses magang calon tenaga pendidik akan dinilai oleh Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan guru senior.



Gambar 1. Tiga Tahapan Seleksi pada Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik

Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan yang mutlak perlu untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk menjaga kualitas tenaga pendidik di SD Unggulan Aisyiyah Bantul dilakukan beberapa hal, yaitu supervisi setiap tahun, Rapat Kerja (Raker) setiap semester, *Focus Group Discussion* (FGD), Kelompok Kerja Guru (KKG) baik di tingkat sekolah hingga kecamatan, serta melakukan koordinasi setiap hari Jumat.

Di SD Unggulan Aisyiyah Bantul terdapat promosi dan mutasi untuk tenaga kependidikan. Promosi tenaga kependidikan di SD Unggulan Aisyiyah Bantul dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi dari tenaga pendidik tersebut. Sedangkan untuk mutasi di SD Unggulan Aisyiyah Bantul sendiri terjadi biasanya saat tenaga pendidik atau karyawan diterima sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) atau pada saat mereka mengundurkan diri.

SD Unggulan Aisyiyah Bantul jarang melakukan pemberhentian terhadap tenaga pendidik maupun karyawan. Kebanyakan dari mereka mengundurkan diri. Selain itu ditetapkannya sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) juga menjadi alasan seorang tenaga kependidikan di sekolah ini diberhentikan.

Bagi sekolah ini, kesejahteraan tenaga kependidikan menjadi hal yang tak boleh luput dari perhatian. Hal tersebut diwujudkan dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan. Setiap tenaga kependidikan di SD Unggulan Aisyiyah Bantul menerima tunjangan tersebut. Jumlah tunjangan yang diberikan disesuaikan dengan jabatan dan tanggung jawab masing-masing tenaga kependidikan dengan harapan para tenaga kependidikan dapat lebih bersemangat dan total dalam bekerja.

Setiap tahunnya SD Unggulan Aisyiyah Bantul rutin melaksanakan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik dan karyawan. Penilaian dilakukan oleh seluruh warga yang ada di SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Bagi tenaga kependidikan dan karyawan yang memiliki kinerja yang paling bagus akan memperoleh penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi mereka. Selain sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dan karyawan, *reward* tersebut juga dimaksudkan untuk memotivasi tenaga kependidikan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Pada komponen kesiswaan, pertama mengenai kehadiran peserta didik di SD Unggulan Aisyiyah Bantul serta permasalahannya dikontrol oleh guru piket pada lembar pantauan dan lembar presensi harian di setiap kelas. Kedua, proses penerimaan peserta didik baru melalui tes penjuragan seperti membaca, menulis, menghitung (*calistung*) dan wawancara, serta termasuk membaca *iqra'*. Ketiga, kegiatan evaluasi dan pelaporan kemajuan belajar dilaksanakan saat penerimaan rapor.

Selanjutnya mengenai program supervisi bagi peserta didik yang berkebutuhan khusus ditangani dengan mendatangkan guru khusus yang ikut mendampingi peserta didik berkebutuhan khusus di dalam kelas. Kemudian pengendalian disiplin peserta didik dilaksanakan dengan cara evaluasi lewat grup *WhatsApp* wali dan pelaporan hasil belajar. Program bimbingan dan penyuluhan dilaksanakan secara terjadwal oleh guru BK (Bimbingan Konseling), kepala sekolah dan kesiswaan, salah satunya dengan memanggil siswa yang bermasalah baik dalam pembelajaran maupun pergaulan dengan mengajarkannya berdiskusi dan berinteraksi.

Program kesehatan di SD Unggulan Aisyiyah Bantul dilaksanakan dengan pembinaan dokter kecil secara rutin dan juga duta sehat untuk tiap kelas serta adanya penjadwalan piket setiap harinya untuk membantu di UKS (Unit Kesehatan Siswa). Peningkatan keamanan SD Unggulan Aisyiyah Bantul dijaga oleh empat petugas keamanan yang setiap hari sekolah selalu berkeliling ke setiap sudut sekolah. Kemudian yang terakhir mengenai penyesuaian pribadi, sosial, dan emosional dilakukan dengan memperbanyak interaksi melalui kegiatan pembelajaran *outdoor* berupa kunjungan studi maupun *outbond*.

PEMBAHASAN

MBS sebagai salah satu bentuk desentralisasi pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2013). Pernyataan demikian terbukti di SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hal yang mencakup komponen tenaga kependidikan maupun kesiswaan pada MBS sebagaimana dimaksud (Mulyasa, 2002) telah terpenuhi di SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Hal tersebut juga sejalan dengan berbagai prestasi yang ditorehkan sekolah ini dari waktu ke waktu juga sejalan dengan penelitian-penelitian yang menunjukkan adanya efek positif diterapkannya MBS di suatu sekolah seperti pada pengembangan perpustakaan sekolah (Afrina, 2016), mutu lulusan (Rintiani, 2011), kinerja guru (Khotimah, 2011), dan kualitas baik manajemen sekolah maupun proses pembelajaran (Nurkolis, 2017).

Sebagaimana lazimnya dalam sebuah organisasi, termasuk sekolah, rekrutmen anggota baru sudah barang tentu menjadi bagian proses di dalamnya. Pada proses rekrutmen tenaga kependidikan, proses magang menjadi bagian yang penting untuk dibahas. Magang merupakan suatu kegiatan praktik lapangan dengan maksud memperkenalkan dan mengembangkan kemampuan seseorang di dunia kerja yang sesungguhnya (Deny, 2016). Dalam konteks ini, magang bertujuan untuk menilai kelayakan seorang calon guru untuk ditetapkan sebagai guru tetap. Selain pada penguasaan materi, kegiatan magang juga menilai kemampuan calon guru dalam menyampaikan materi kepada siswa (Octavianingrum, 2020).

Rekrutmen tak hanya di tenaga kependidikan tetapi juga di peserta didik. Umumnya kegiatan ini disebut dengan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB). PPDB merupakan kegiatan penerimaan calon peserta didik baru yang telah memenuhi syarat tertentu (Kiswanto, 2014). Pelaksanaan PPDB berpedoman pada Permendikbud Nomor 20 tahun 2019 (Muammar, 2019).

Dalam upaya meningkatkan kualitas sekolah, maka sumber daya manusia yang merupakan bagian integral darinya juga harus diperhatikan kualitasnya. Tak bisa dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki andil dalam pelaksanaan pendidikan (Haji, 2019). Bahkan menurut (Zuhri, 2014) sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting pada suatu lembaga pendidikan jika dibanding dengan sumber daya lainnya. Oleh karena itu kegiatan semacam pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk diselenggarakan dan diperhatikan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana untuk membuat sumber daya manusia yang ada memiliki kecakapan atau keahlian tertentu pada suatu pekerjaan baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang (Krismiyati, 2017). Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas sumber daya manusia sehingga tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai (Kasmawati, 2019). Penelitian (Fadillah *et al.*, 2020) menemukan bahwa proses pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha sekolah dalam mencapai kemajuan serta produktivitas kerja. Beberapa kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang bisa dilakukan untuk tenaga kependidikan berdasarkan penelitian (Muhaimin, 2017) adalah Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), pendidikan dan pelatihan (Diklat), seminar, dan supervisi. Untuk mengembangkan minat dan bakat siswa dapat dilakukan melalui kegiatan ekstrakurikuler, yaitu kegiatan tambahan yang dilaksanakan di luar jam pelajaran dengan tujuan mengembangkan wawasan pengetahuan dan kemampuan peserta didik (Oktavianti, 2019), baik untuk siswa normal maupun siswa berkebutuhan khusus seperti dalam penelitian (Aniska, 2016) di SD Negeri Ngentakrejo yakni cetak batako, sablon, membatik, dan *paving block*.

Untuk menjaga kualitas sumber daya manusia pada suatu lembaga pendidikan, selain pengembangan sumber daya manusia, sistem *reward and punishment* juga perlu diterapkan. *Reward* menurut (Musa, 2017) adalah imbalan, ganjaran, hadiah, atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas prestasi kerjanya sedangkan *punishment* menurut (Mas'ud, Jonathan and Lau, 2017) adalah perbuatan kurang menyenangkan yang diberikan pada seseorang baik karyawan atau anggota organisasi atas pelanggaran yang dilakukannya agar menimbulkan efek jera. Meskipun kedua kata tersebut saling bertolak belakang, akan tetapi keduanya saling berkaitan (Suparmi and Septiawan, 2019). *Reward and punishment* bertujuan membuat sumber daya manusia di suatu organisasi, perusahaan, atau lembaga menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab atas segala tugas yang dibebankan (Pramessti, Sambul and Rumawas, 2019). Tentu besaran *reward* yang diberikan bergantung atas pencapaian setiap karyawan atau anggota organisasi (Indah, Rahmawati and Andiani, 2019). Begitu juga dengan *punishment* pemberiannya disesuaikan dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran (Meyrina, 2017).

Memperhatikan kesejahteraan tenaga kependidikan juga menjadi poin penting yang harus dibahas. Hal demikian juga ditemui dalam penelitian ini bahwa kesejahteraan tenaga kependidikan menjadi perhatian pihak SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Bahkan temuan penelitian (Muhaimin, 2017) di MAN Kroya menunjukkan bahwa salah satu aspek yang dapat turut mengembangkan sumber daya manusia adalah peningkatan kesejahteraan. Negara pun melalui UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat (1) menyatakan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai (Setkab

RI, 2003). Adanya jaminan pada kesejahteraan akan membuat mereka tetap semangat dalam mencapai tujuan yaitu memiliki kinerja yang profesional (Mubarok, 2019). Studi yang dilakukan (Komala, 2020) dan (Rempowatu, Laloma and Mambo, 2020) menunjukkan bahwa kesejahteraan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Manajemen berbasis sekolah pada kedua komponen yang dimaksud dilaksanakan dengan baik di SD Unggulan Aisyiyah Bantul sebagaimana diuraikan di atas karena telah memenuhi segala hal yang menjadi cakupan pada masing-masing komponen tersebut (manajemen tenaga kependidikan dan kesiswaan) pada manajemen berbasis sekolah. SD Unggulan Aisyiyah Bantul pada komponen tenaga kependidikan berusaha untuk mencari sumber daya manusia terbaik untuk bisa berkontribusi bersama memajukan SD Unggulan Aisyiyah Bantul. Maka tak heran, proses seleksi dilakukan dengan beberapa tahap. Selain itu, kualitas tenaga kependidikan diperhatikan juga. Tak lupa pemberian kompensasi berupa gaji dan tunjangan kepada setiap tenaga kependidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing sebagai upaya untuk meningkatkan totalitas mereka dalam bekerja juga telah dilaksanakan.

Pada komponen kesiswaan, mereka yang telah resmi menjadi siswa di SD Unggulan Aisyiyah Bantul akan dilakukan tes untuk penempatan kelas. Kegiatan ekstrakurikuler juga dilaksanakan dengan mewajibkan siswa mengikuti dua jenis kegiatan ekstrakurikuler. Kegiatan yang bernuansa Islam juga dilaksanakan seperti hafalan Al-Qur'an, membaca Al-Qur'an dan salat Dhuha.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, kami memberikan saran kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait MBS dengan contoh-contoh keberhasilan yang diraih sekolah yang menerapkan MBS. Di harapkan dengan pengembangan penelitian tersebut dapat memotivasi sekolah lain. Dengan demikian nantinya akan banyak lahir sekolah-sekolah yang maju dan berkembang sesuai dengan karakternya sebagaimana tujuan dari MBS.

DAFTAR RUJUKAN

- Achadah, A. (2019) 'Manajemen Berbasis Sekolah (MBS): Konsep Dasar dan Implementasinya pada Satuan Pendidikan', *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 4(2), pp. 77–88.
- Afrina, C. (2016) *Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terhadap Pengembangan Perpustakaan di SD Negeri Nogopuro Yogyakarta*. Tesis. UIN Sunan Kalijaga.
- Aliyyah, R. et al. (2019) 'Manajemen Kesiswaan Pada Sekolah Dasar', *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(1), pp. 29–41.
- Aniska, T. (2016) *Layanan Anak Berkebutuhan Khusus di Sekolah Penyelenggara Pendidikan Inklusif (SPPI) Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Lendah Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Antariksa, W. (2017) 'Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Terpadu', *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 10(1), pp. 47–55.
- Baihaqi, F. (2014) *Manajemen Pengelolaan Obyek Daya Tarik Wisata (ODTW) Masjid Agung Jawa Tengah*. Skripsi. UIN Walisongo.
- Deny, A. (2016) *Mekanisme Penentuan Standarisasi Harga Barang dan Jasa pada Kantor Bupati Padang Pariaman Tahun 2015*. Skripsi. Universitas Andalas.
- Fadila, R. et al. (2020) 'Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), pp. 81–88.
- Fadillah, M. et al. (2020) 'Upaya Meningkatkan Kecerdasan Spiritual Peserta Didik Melalui Manajemen Peserta Didik', *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), pp. 1–14.
- Fajrin, M. (2011) *Optimalisasi Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah di SMA Yapenda Jakarta Utara*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah.

- Ghoni, A. (2016) *Studi Tentang Manajemen Kesiswaan di Madrasah Tsanawiyah 07 Patebon*. Skripsi. UIN Walisongo.
- Haji, S. (2019) 'Problematika Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekolah Dasar yang Terletak di Daerah Terpencil', in. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*, Palembang: Universitas PGRI Palembang, pp. 868–874.
- Indah, P., Rahmawati, P. and Andiani, N. (2019) 'Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali', *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1), pp. 41–54.
- Ismawati, Y. et al. (2020) 'Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul', *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), pp. 118–122.
- Jalaluddin, J. (2015) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Banda Aceh: CV Natural.
- Jalaluddin, J., Ibrahim, I. and Azwir, A. (2015) 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMA Kabupaten Aceh Utara', *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 22(2), pp. 192–196.
- Kasmawati, K. (2019) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam', *Jurnal Inspiratif Pendidikan*, 8(2), pp. 392–402.
- Khotimah, T. (2011) *Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 2 Wonosari*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kiswanto, H. (2014) *Pengaruh Hasil Seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB), Minat Memilih Jurusan, dan Perilaku Belajar Terhadap Prestasi Akademik Peserta Didik di SMK Negeri 2 Wonosari Tahun Ajaran 2012/2013*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Komala, T. (2020) *Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Majenang*. Skripsi. IAIN Purwokerto.
- Krismiyati, K. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak', *Jurnal Office*, 3(1), pp. 43–50.
- Kristiawan, M., Safitri, D. and Lestari, R. (2017) *Manajemen Pendidikan*. Sleman: Deepublish.
- Kurniadin, D. and Machali, I. (2013) *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Manurung, T. (2018) 'Desentralisasi Pengelolaan Pendidikan', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), pp. 89–99.
- Mas'ud, R., Jonathan, R. and Lau, E. (2017) 'Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur', *Jurnal Ekonomia*, 6(1).
- Meyrina, S. (2017) 'Pelaksanaan Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM', *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), pp. 139–157.
- Muammar, M. (2019) 'Problematika Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Sistem Zonasi di Sekolah Dasar Kota Mataram', *el-Midad: Jurnal PGMI*, 11(1), pp. 41–60.
- Mubarok, S. (2019) *Peningkatan Mutu Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang)*. Tesis. UIN Maulana Malik Ibrahim.
- Muhaimin, E. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*. Tesis. IAIN Purwokerto.
- Mulyasa, E. (2002) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013) *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musa, M. (2017) *Analisis Penerapan Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di KSPPS BMT Ramadana Salatiga*. Skripsi. IAIN Salatiga.
- Nurkolis, Dr. (2017) 'The Implementation of School-based Management for School Effectiveness', in *Proceedings of the 9th International Conference for Science Educators and Teachers (ICSET 2017)*. 9th International Conference for Science Educators and Teachers (ICSET 2017), Semarang: Atlantis Press. doi: 10.2991/icset-17.2017.132.
- Nurmaidah, N. (2014) 'Konsep Manajemen Kesiswaan', *Al-Afkar Jurnal Keislaman dan Peradaban*, 3(1), pp. 36–68.
- Octavianingrum, D. (2020) 'Pentingnya Kompetensi Pedagogik Dalam Kegiatan Magang Kependidikan Bagi Mahasiswa Calon Guru', *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(2), pp. 115–124.

- Oktavianti, F. (2019) *Manajemen Peserta Didik Dalam Pengembangan Minat dan Bakat Melalui Kegiatan Ekstrakurikuler di SD Negeri Ngaliyan 03 Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Pramesti, R., Sambul, S. and Rumawas, W. (2019) 'Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), pp. 57–63.
- Rempowatu, S., Laloma, A. and Mambo, R. (2020) 'Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai di Inspektorat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow', *Jurnal Administrasi Publik*, 6(90).
- Rintiani, A. (2011) *Pengaruh Manajemen Berbasis Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Kelompok Bisnis dan Manajemen*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Rosmalah, R. (2016) 'Hakikat Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah', *Jurnal Publikasi Pendidikan*, 6(1), pp. 64–76.
- Setkab RI (2003) 'Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional'. Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. Available at: <https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003.pdf>.
- Sukmadinata, N. (2011) *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulaiman, S., Hasmiana, H. and Asmaini, A. (2015) 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri 10 Banda Aceh', *Jurnal Pesona Dasar*, 3(3), pp. 33–43.
- Suparmi, S. and Septiawan, V. (2019) 'Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran', *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 8(1), pp. 51–61.
- Suwandi, S. (2011) 'Kajian Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah Pada Pendidikan Menengah', *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 17(4), pp. 419–432.
- Tim Dosen Adminitrasi Pendidikan UPI (2012) *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Yulisna, L., Sowiyah, S. and Suntoro, I. (2014) 'Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah', *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 2(2).
- Yusti, E. (2015) *Pembentukan Karakter Peserta Didik Melalui Penyelenggaraan Kantin Kejujuran di SD Negeri 3 Purwodadi Kecamatan Tambak Kabupaten Banyumas*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zuhri, M. (2014) 'Pengembangan Sumber Daya Guru dan Karyawan dalam Organisasi Pendidikan', *Quality Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 2(2), pp. 205–221.