

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GURU DALAM MENINGKATKAN KREATIVITAS PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU UMMI KOTA BENGKULU

Ema Selvia

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Bengkulu
selviarahanema@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui kreativitas dan penerapan dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Dianalisis dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan guru yang mengajar di SD IT Ummi Kota Bengkulu pada umumnya dapat membuat dan melakukan: Perencanaan pembelajaran, Pengelolaan pelaksanaan pengajaran dengan baik serta melaksanakan penilaian pengajaran dengan baik dan berpareasi. Kemudian penerapan kreativitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di SD IT Ummi Kota Bengkulu adalah; melaksanakan workshop/pelatihan keguruan secara internal di Sekolah, mengaktifkan guru dalam melaksanakan MGMP, melaksanakan kunjungan/studi banding ke sekolah lain, meningkatkan ketersediaan sarana, berupa; media pembelajaran, perangkat kurikulum dan alat peraga lainnya yang diperlukan, dan meningkatkan kerja sama yang baik antara seluruh komponen atau para pemangku kepentingan (stakeholder) pendidikan.

Kata Kunci : *Manajemen SDM, Kreativitas Pembelajaran, SD IT Ummi*

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine creativity and application in the learning process at the Ummi Integrated Islamic Elementary School, Bengkulu City. The type of research used is descriptive qualitative with observation, interview and documentation techniques. Analyzed using data reduction, data presentation, data verification and triangulation. The results of the study show that teachers who teach at SD IT Ummi, Bengkulu City are generally able to make and carry out: learning planning, managing teaching implementation well and carrying out teaching assessments well and in a friendly manner. Then the application of creativity by the teacher in carrying out the learning process at SD IT Ummi, Bengkulu City is; carry out teacher workshops/trainings internally in schools, activate teachers in implementing MGMP, carry out visits/comparative studies to other schools, increase the availability of facilities, in the form of; learning media, curriculum tools and other necessary teaching aids, and increasing good cooperation between all components or education stakeholders.

Keywords: *HR Management, Learning Creativity, SD IT Ummi*

PENDAHULUAN

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.¹ Pada Pasal 3 Undang-

Undang Sisdiknas tersebut merumuskan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang harus digunakan dalam mengembangkan upaya pendidikan di Indonesia, yang menyebutkan:

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,



mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Dalam Islam, pendidikan adalah proses transinternalisasi pengetahuan dan nilai Islam kepada siswa melalui upaya pengajaran, pembiasaan, bimbingan pengasuhan, pengawasan, dan kesempurnaan hidup di dunia dan akhirat.² Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. al-Baqarah/2 : 151, Artinya: “Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu), Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al-Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui”³

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan persoalan yang amat penting untuk ditelusuri, karena berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi faktor manajemen lembaga pendidikan. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak dan perlu dikembangkan dengan baik. Dijelaskan bahwa:

Ada peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen yang baik bagi pelaksanaan berbagai kegiatan untuk mencapai kualitas lembaga pendidikan atau sekolah yang efektif. Manajemen yang baik merupakan hal yang esensial bagi semua sumber daya yang ada untuk dapat difungsikan dan memberikan pengaruh secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dengan kata lain pentingnya manajemen efektif sangat signifikan bagi keberhasilan murid dan pelajar dalam semua jenis dan jenjang lembaga pendidikan.⁴

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif

merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, pegawai adalah kekayaan (asset) utama organisasi, sehingga harus dipelihara dengan baik. Manajemen sumber daya manusia menggunakan pendekatan modern dan kajiannya secara makro. Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri.⁵

Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena dengan menyebabkan sumber daya yang lain dalam organisasi dapat berfungsi/dijalankan. Di samping itu, sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi. Melalui sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan organisasinya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru, namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para karyawan sumber daya manusia. Hal tersebut ditegaskan dalam Al-quran surat al-Baqarah ayat 148 yang berbunyi:

Artinya: “Maka berlomba-lombalah (dalam berbuat) kebaikan dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.”⁶ (Q.S. Al-Baqarah ayat 148)

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan pada umat manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan, termasuk juga menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan

¹Trianto, Model Pembelajaran Terpadu: Konsep, Strategi, dan Implementasinya dalam KTSP, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 3

²Abdul Mujib & Jusuf Mudzakir, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), h. 27.

³Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan, (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2009), h. 23.

⁴Syafaruddin dan Nurawati, Pengelolaan Pendidikan Menembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif, (Medan: Perdana Publishing, 2011), h. 66

⁵Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), h. 2

⁶Departemen Agama RI, Mushaf Al-Qur'an dan Terjemahan, h. 20



dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia (SDM) membutuhkan dukungan dari berbagai pihak. Pendidikan mempunyai peran strategis dalam pengembangan dan keberlangsungan bangsa. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan di dalamnya terdapat proses transfer ilmu pengetahuan dan penanaman nilai-nilai sosial, merupakan wahana pengembangan kualitas sumber daya manusia bangsa Indonesia. Berbicara masalah manajemen sumber daya manusia tidak bisa dipisahkan antara pendidik dan peserta didik atau yang lazim disebut sebagai “guru dan murid”. Tentu saja guru disini yang dimaksud adalah seorang pendidik di sebuah sekolah atau lembaga pendidikan formal yang tugas atau pekerjaannya tidak hanya mengajar bermacam-macam ilmu pengetahuan melainkan juga “mendidik”. Menjadi seorang guru harus mempunyai sifat profesional, akan tetapi menjadi guru yang profesional bukanlah hal yang mudah. Salah satu ciri guru profesional adalah memiliki kreativitas dan prestasi yang meyakinkan.

Secara umum kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.⁷

Kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan sesuatu hal yang baru, cara-cara baru, model baru yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. Hal baru ini tidak perlu selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya mungkin telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya.⁸

Dengan demikian, kreativitas menjadi prioritas untuk dikelola dan dikembangkan secara optimal. Wadah yang dipandang mampu mengembangkan kreativitas manusia adalah pendidikan. Fungsi pendidikan nasional dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 3, salah satunya adalah bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang cakap dan kreatif. Kreativitas merupakan faktor yang sangat penting dihayati perkembangannya karena sangat berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari. Kebutuhan akan kreativitas dalam penyelenggaraan pendidikan dewasa ini dirasakan merupakan kebutuhan setiap siswa. Setiap individu dituntut untuk mempersiapkan mentalnya agar mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan seperti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan bidang lainnya. Pengembangan potensi kreatif yang pada dasarnya ada pada setiap manusia perlu dilakukan, baik itu untuk perwujudan diri secara pribadi maupun untuk kelangsungan kemajuan bangsa.

Kreativitas dalam pembelajaran merupakan pengembangan potensi di luar batasan intelegensi, menemukan cara yang baru yang lebih baik untuk memecahkan masalah pendidikan.⁹ Sehingga guru yang mempunyai kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan pendidik untuk mengekspresikan sesuatu yang baru dan unik dengan mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lebih menarik. Kreativitas berkaitan dengan profesionalisme seorang guru, sebab guru yang profesional akan mudah mengembangkan pembelajaran di dalam lingkungan

⁷Yeni Rachmawati, Euis Kurniati, Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak, (Jakarta: Kencana, 2010), h. 14

⁸Nana Syaodih Sukmadinata, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakara, 2004), h. 104

⁹Hamzah B. Uno dan Nasrudin Mohamad, Belajar dengan Pendekatan PAIKEM, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 151

¹⁰Nana Syaodih Sukmadinata, Landasan Psikologi Proses Pendidikan, h. 116

¹¹Observasi awal peneliti, tgl 12 November 2019

¹²Pengamatan langsung penulis di SD IT Umami Kota Bengkulu, tgl 5 Maret 2021



sekolah. Selain itu guru yang profesional tidak hanya menguasai materi tetapi jauh dari guru professional memahami metode dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa. Sarana prasarana yang dapat sebagai alat penunjang pembelajaran.¹⁰

Dengan demikian untuk memajukan sekolah, manajemen sumber daya manusia yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten di bidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan atau kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan secara buku dalam konteks lokal maupun nasional. Serta guru harus memiliki kreativitas yang bagus dalam pembelajaran dan harus memiliki input, proses, output yang ada di sekolah tersebut.

Di dalam proses pembelajaran, seorang guru sebagai pengajar sekaligus pendidik memegang peranan dan tanggung jawab yang besar dalam rangka membantu meningkatkan kreativitas pembelajaran. Dengan kreativitas guru dalam proses pembelajaran diharapkan para siswa dapat mencapai hasil belajar yang optimal. Kreativitas guru dalam pembelajaran disini adalah kemampuan seorang guru dalam mengajar agar tercipta suasana pembelajaran yang nyaman dan tenang dengan menciptakan ide-ide baru yang dapat membuat siswa merasa tertantang dalam pembelajaran, dengan cara tersebut mungkin dapat meningkatkan manajemen sumber daya manusia khusus seorang guru.

Berdasarkan observasi penulis sementara di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu menunjukkan adanya manajemen sumber daya

manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya, dalam hal ini masih perlu ditingkatkan karena masih ada beberapa kriteria mutu sekolah yang belum maksimal seperti pada pemanfaatan sumber daya yang ada dalam sekolah, pengadaan fasilitas dan pelayanan yang dapat menyebabkan kepuasan berkurang. Di sini perlu adanya partisipasi dan kemampuan kepala sekolah dan seluruh stakeholder dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan dalam meningkatkan kreativitas dalam pembelajaran dalam lembaga sekolah yang dikelolanya.¹¹

Dari observasi awal yang dilakukan oleh penulis bahwasanya dari segi manajemen sumber daya manusia masih banyak kekurangan, pada hal jika kita lihat bahwasanya dari segi kreativitas guru dalam proses belajar mengajar mempunyai peranan penting dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia yang baik. Karena guru yang bersangkutan mungkin menciptakan strategi mengajar yang benar-benar baru dan orisinal (asli ciptaan sendiri) atau dapat saja merupakan modifikasi dari strategi yang sudah ada sehingga menghasilkan bentuk.

Selanjutnya dari observasi awal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan pengamatan secara langsung di lapangan bahwasanya pada proses pembelajaran tersebut guru hanya menegur siswa yang gaduh hanya dengan menyuruhnya untuk diam. Walaupun seketika suasana kelas menjadi hening, guru kembali menjelaskan pelajaran, akan tetapi tidak lama kemudian ada siswa yang berisik lagi dan membuat kegaduhan di kelas seperti di awal. Proses pembelajaran terus berlangsung seperti itu sampai pelajaran selesai. Sesekali penulis melihat guru mengajukan pertanyaan kepada siswa yang sibuk mengobrol dan bercanda dengan temannya tersebut, agar siswa-siswa tersebut kembali memperhatikan penjelasan dari guru.¹²

Guru sebagai seorang pendidik dan sebagai orang yang memberi ilmu pengetahuan kepada anak didik harus betul-betul memahami kebijakan-kebijakan pendidikan. Selain itu perlu dipahami pula bahwa guru memang bukanlah salah satunya sumber bela-

¹³Soekinto, Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), h. 113

¹⁴Siagian, S.P, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h. 59

¹⁵Admodiwiro, Soebagio., Manajemen Pendidikan, (Jakarta: PT Ardadizya, 2000), h. 4

¹⁶T Hani Handoko, Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : BPFE, 1995), h. 8

¹⁷Amiruddin Indris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Deepublish, 2016), h. 98

¹⁸Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah, (Surabaya : CV Penerbit Fajar Mulya, 2010), h. 499



jar, walaupun tugas, peranan dan fungsinya dalam proses belajar mengajar sangat penting. Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Umami Kota Bengkulu untuk dapat melihat hasil belajar siswa, maka setiap guru mempunyai perencanaan tersendiri dalam menjalani proses belajar tersebut. Hal tersebut karena guru harus memiliki strategi mengajar agar siswa dapat belajar secara efektif dan efisien mengenai pada sasaran yang diharapkan. Salah satu langkah atau strategi itu ialah menerapkan teknik penyajian atau biasa disebut dengan metode pembelajaran.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara Etimologi, istilah manajemen dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage*, dalam *Westar New Collegiate dictionary*, kata *manage* dijelaskan berasal dari Bahasa Itali "*managgio*" dari kata "*Managiare*" yang selanjutnya kata tersebut berasal dari bahasa latin "*Manus*" yang berarti tangan (*hand*). Kata *Manage* dalam kamus tersebut diberi arti membimbing dan mengawasi, memperlakukan dengan seksama, mengurus perniagaan atau urusan, mencapai tujuan tertentu.¹³

Sedangkan secara terminologi, ada beberapa definisi mengenai manajemen, R.C.Davis mengemukakan, *Management is the Junction of executive leadership anywhere*. Manajemen merupakan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada organisasi apapun. William Spriegel: *Management is that function of an enterprise which concerns with the direction and control of the various to attain the business objectives*. Spriegel memandang bahwa manajemen sebagai kegiatan fungsi perusahaan (yang tentu-

nya dapat diterapkan pada kegiatan non perusahaan) yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

Sementara itu dalam ensiklopedi ekonomi, bisnis dan manajemen, istilah manajemen didefinisikan sebagai proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan Sumber Daya Manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi dengan cara efektif dan efisien.¹⁵ Sedangkan T.Hani Handoko mengetengahkan bahwa manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁶

Dari pendapat di atas dapat difahami bahwa manajemen merupakan cara atau proses yang sistematis untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan. Cara yang sistematis tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan pengarahan serta kontrol dan pengawasan, penggunaan segala sumber daya organisasi baik berupa sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien mungkin. Dengan demikian esensi manajemen adalah aktifitas bekerja melalui orang lain untuk meraih berbagai hasil atau mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian sumber daya manusia (SDM) yaitu berawal dari kata *Daya* (energi) dalam konteks SDM mempunyai arti "*Daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri, yang memiliki kemampuan (competency) untuk dinamika, artinya untuk bisa maju positif dalam setiap aspek kegiatan dalam lembaga*. Kegiatan membangun atau melakukan kegiatan pembangunan, adalah suatu proses kegiatan yang sistematis yang ada kelanjutannya untuk lebih baik dibandingkan dengan keadaan sebelumnya, baik bagi diri manusia itu

¹³Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 14

²⁰Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 11

²¹Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 14

²²Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 15

²³Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), h. 5

²⁴Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 46

²⁵Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, (Yogyakarta: Teras, 2011), h. 64.

²⁶Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, h. 79.

²⁷Cholid Narbuko, *Metodologi Penelitian*, h. 83



sendiri, maupun lembaga dimana ia berkerja maupun bagi masyarakat lingkungan dimana kemampuan manusia tersebut dilaksanakan. Mampu membangun berarti "Daya" (energi) dan adanya kemauan untuk bekerja dengan benar, baik dan bertanggungjawab. Dari pengertian SDM ini menunjukkan bahwa tidak semua manusia dapat disebut sebagai SDM karena manusia yang tidak mempunyai/memiliki daya dalam arti kemampuan, maka itu tidak layak disebut sebagai SDM. Menurut Nawawi mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia yaitu:¹⁷

- a) Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b) Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c) Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/nonfinansial) didalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Dengan berpegang pada definisi diatas, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat di dayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (power). Dalam perspektif Islam sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh resources yang ada di muka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia, hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-jasiah ayat 13.

Artinya: "Dan dia telah menundukkan untukmu

apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir."¹⁸

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola.¹⁹

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan human resources, ada yang mengartikan sebagai manpower management dan ada yang menyederhanakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah human resources management (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.²⁰ Simamoro mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyalangan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.²¹ Schuler mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga pendidik

¹⁷Ika Inzani, S.Pd (Kepsek), wawancara tanggal 7 Juni 2021

¹⁹Putri Rahayu, S.Pd, (Guru), wawancara tanggal 11 Juni 2021

²⁰Deden Bagus, S.Ag, (Guru), wawancara tanggal 11 Juni 2021



dan kependidikan dalam organisasi/sekolah sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, sekolah dan masyarakat.²²

Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia dapat disimpulkan bahwa merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi/sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan kualitatif lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.²³

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research) sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun maksud dan tujuan penelitian lapangan (field research) ini sendiri adalah untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang, dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, dan lembaga atau masyarakat.²⁴

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkapkan gejala secara menyeluruh dan sesuai dengan konteks yang ada adanya melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber lapangan dengan instrumen kunci penelitian itu sendiri. Menurut Bogdan yang telah dikutip Ahmad Tanzeh, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²⁵

Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam melakukan penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif

kualitatif. Dimana peneliti menggambarkan permasalahan manajemen sumber daya manusia guru dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu.

Data merupakan unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan lain, dapat dianalisis dan relevan dengan problema tertentu. Data merupakan keterkaitan antara informasi dalam artian bahwa data harus mengungkapkan kaitan antara sumber informasi dan bentuk simbolik aslinya pada satu sisi.²⁶

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Untuk mendapatkan data dari lapangan, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik observasi digunakan untuk mengamati kegiatan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia antara guru dan siswa baik dalam meningkatkan kreativitas pembelajaran baik itu kegiatan dalam proses belajar mengajar dan kegiatan lainnya yang ada di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu.

2. Wawancara

Yang dimaksud dengan wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.²⁷ Teknik wawancara banyak dilakukan di Indonesia, karena merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam setiap survei

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kebutuhan masyarakat akan pendidikan berbasis Islam yang berkualitas semakin meningkat, hal ini terbukti dari tingginya animo masyarakat untuk memasukkan putra-putrinya ke sekolah-sekolah Islami khususnya sekolah dasar. Pendidikan sekolah dasar yang berlandaskan prinsip-prinsip ajaran



Islam merupakan bagian yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak muslim di masa yang akan datang. Yaitu di era globalisasi dan teknologi yang serba canggih. Pada Mei 2015 SD IT Ummi berdiri di wilayah Kecamatan Singgaran Pati Kota Bengkulu yang merupakan daerah padat penduduk. Kreativitas sumber daya manusia (SDM) guru dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu

Berkenaan dengan perencanaan peningkatan SDM yang dilakukan oleh SD IT Ummi Kota Bengkulu kreativitas meningkatkan SDM guru dalam pembelajaran, peneliti melakukan wawancara dengan ibu Ika Inzani, S.Pd selaku kepala sekolah, beliau mengungkapkan bahwa:

Mengenai pengelolaan Sumber daya manusia ibu membuat strategi pembagian disitukan ada tiga kelompok; pertama wali kelas secara khusus, kemudian murid-muridnya, tiga kelompok manusianya itu tentu berbedabeda tugas dan karakternya masing-masing, kalau dia wali kelas tentu dia lebih khusus menangani murid-murid itu daripada guru mata pelajaran, maka seorang wali kelas itu dia harus mengenali karakter muridnya masing-masing sehingga ketika dia masuk kedalam ruangan maka dia harus mampu memilah dan memilih murid-murid itu mana yang didahulukan mana yang dibelakangkan dan mana yang diutamakan, sementara sebagai seorang guru mata pelajaran, dia berusaha saja bagaimana apa yang dia ajarkan itu dapat dipahami oleh seluruh murid, paling tidak keberhasilan seorang guru itu sebagai guru mata pelajaran 75 persen yang diajarkan itu harus mampu dikuasai murid sejumlah juga 75 persen dari jumlah murid yang dikelas tersebut. Kemudian yang ketiga, muridnya atau manusia sebagai siswa adalah orang-orang yang memang memiliki karakter yang macam-macam, maka seorang guru ketika menghadapi menghadapi murid itu maka dia harus mampu juga berkarakter sejumlah orang yang ada disitu, murid yang ada disitu sebab kalau dia dimarah justru dia makin tidak mampu mengikuti mata pelajaran, dia pengennya harus dibujuk, dirayu, dipuji-puji tapi justru kepada yang

lain itu tidak bisa seperti itu, justru ada anak yang harus dimarah, dibentak, kemudian ada murid yang tidak mau diperhatikan, semakin dia diperhatikan semakin dia tidak dapat menguasai mata pelajaran, tapi justru ada murid yang butuh terus diperhatikan sehingga dia semangat, disitulah letak perbedaan sumber daya manusia yang ada di tingkat SD IT.²⁸

Pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang dimaksud adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan terutama mutu dari hasil pendidikan (peserta didik) sebagai patokan berhasil atau tidaknya suatu proses pendidikan. Oleh karena itu adanya pengembangan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan di SD IT Ummi Kota Bengkulu tidak berakhir pada proses pelaksanaannya, sehingga untuk mengetahui hasil dari pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SD IT Ummi Kota Bengkulu diadakan proses evaluasi. Dalam tahapan proses evaluasi dilaksanakan secara konsisten dari awal sampai akhir. Beberapa proses pembelajaran yang penulis amati di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa proses pembelajaran yang dilakukan di kelas dengan menggunakan metode yang bervariasi dan memanfaatkan benda sebagai media dalam pembelajaran apa saja, dapat memberikan inspirasi kepada peserta didik untuk mengarahkan perhatiannya terhadap materi yang diajarkan. Dengan demikian, guru mampu memanfaatkan benda-benda yang ada disekitarnya sebagai media pembelajaran atau gambar-gambar atau merancang sendiri agar materi yang diajarkan kepada peserta didiknya dapat menarik perhatian. Sehingga dalam proses penilaian atau evaluasi guru mampu memberikan penilaian secara objektif kepada peserta didiknya.

Dari hasil wawancara tersebut terungkap bahwa kreativitas guru Pendidikan Agama Islam di SD IT Ummi Kota Bengkulu sangat baik Pelaksanaannya disesuaikan dengan acuan yang telah disusun dalam ketentuan KTSP baik yang ditentukan oleh Kementerian Pendidikan maupun Kementerian Agama. Dari wawancara tersebut juga terungkap bahwa dalam proses pembelajaran Pendidikan Agama Islam guru



melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Memulai kegiatan pembelajaran dengan membaca basmalah dan salah satu surat pendek dalam al-Qur'an, serta mengakhiri kegiatannya dengan membaca hamdalah
- b) Metode-metode yang digunakan oleh guru Pendidikan Agama Islam dalam proses pembelajaran di kelas adalah metode: ceramah, diskusi, penugasan, dan Tanya jawab serta pola evaluasi yang bervariasi
- c) Penataan ruangan kelas atau manajemen kelas di SD IT Umami Kota Bengkulu cukup baik.
- d) Guru tidak terlalu membatasi ruang gerak peserta didik dalam pembelajaran dan mengembangkan pengetahuan baru.
- e) Memberikan tugas-tugas secara independen
- f) Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berfikir reflektif terhadap setiap masalah yang dihadapi.
- g) Mengembangkan kegiatan-kegiatan yang menarik, seperti kuis dan teka-teki, dan nyanyian yang rileks yang dapat memacu potensi secara optimal.

a. Kreativitas dalam Menggunakan Media Pembelajaran

Penggunaan media dalam pelaksanaan pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SD IT Umami Kota Bengkulu dapat disimak dari wawancara dengan Sutarni berikut:

Dalam proses pembelajaran di kelas kami berupaya untuk selalu memakai media yang relevan dengan materi yang sedang diajarkan. Misalnya, media yang saya gunakan antara lain papan tulis, spidol, gambar-gambar.²⁹

Dari hasil observasi dan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa media yang digunakan dalam proses pembelajaran SD IT Umami Kota Bengkulu masih sangat sederhana, berupa alat-alat yang tradisional, misalnya papan tulis, spidol, kertas, misalnya, gambar-gambar yang berkaitan dengan materi pembelajaran.

b. Kreativitas dalam Mengevaluasi Hasil Pembelajaran

Sehubungan dengan evaluasi pembelajaran pada SD IT Umami Kota Bengkulu. Berikut hasil wawancara dengan Guru:

Penilaian mata pelajaran terhadap peserta didik berbeda dengan mata pelajaran lainnya, terutama pelajaran eksakta, dalam mata pelajaran yang dinilai bukan saja hasil tes akhir dari peserta didik (kognitifnya) tetapi juga aspek afektif dan psikomotor. Kedua aspek penilaian ini dilakukan secara terintegrasi dan terakumulasi dengan aspek kognitif dalam bentuk nilai akhir di buku laporan pendidikan. Sering juga diterapkan sistem penilaian portofolio, yaitu bentuk penilaian yang didalamnya bukan saja kemampuan mereka menghafal dan menjawab serta memperaktekan suatu materi pada kegiatan praktek, tetapi sikap dan tingkah laku mereka baik di sekolah maupun di lingkungan mereka berada juga dijadikan sebagai penilaian.³⁰

Dari hasil wawancara tersebut, dapat dipahami bahwa SD IT Umami Kota Bengkulu menggunakan tiga bentuk evaluasi/penilaian belajar, yaitu evaluasi dalam bentuk tes tertulis dan tes lisan serta bentuk portofolio. Hal tersebut di atas sangat jelas tergambar dari hasil wawancara penulis dengan peserta didik SD IT Umami Kota Bengkulu dengan menggunakan waktu selama 3 hari berturut-turut dengan memfokuskan satu jenjang dalam satu harinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar Saifuddin, 2009. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Admodiwiro Soebagio, 2000. Manajemen Pendidikan. Jakarta: PT Ardadizya
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara
- Daryanto dkk, 2013. Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Penerbit Gaya Media



- Darajat Zakiyah, 2005. Kepribadian Guru. Jakarta: Bulan Bintang
- Departemen Agama, 2006. Al-Qur'an dan Terjemah. Jakarta Timur: Mahgfiah Pustaka
- Hasibuan, Malayu SP, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara
- Hamriani, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Alauddin University Press
- Ibrahim, 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta
- Iskandar, 2010. Meningkatkan kreativitas Pembelajaran bagi guru. Jakarta : PT. Bestari Buana Murni
- Iqbal, M. (2019). Dualism System of Higher Education in Indonesia. Thought, 29(25), 44.
- Iqbal, M. (2019). Telaah Praksis Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dalam Pembentukan Karakter Siswa. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 3(2), 165-178.
- Jauhar Mohammad, dkk. 2015. Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Majid Abdul, 2013. Strategi Pembelajaran. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Meldona, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Malang : UIN-Malang Press
- Mulyasa E, 2005. Menjadi Guru Profesional, menciptakan pembelajaran aktif dan menyenangkan, Bandung : PT. Rosdakarya
- NK Roestiyah, 2001. Masalah-Masalah Ilmu Keguruan. Jakarta: Bina Aksara
- Sardiman, 2000. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Siahaan Amiruddin dkk, 2006. Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah., Jakarta : Quantum Teaching
- Siagian, S.P, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora Henry, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN
- Suherman, 2012. Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Entrepreneurship. Bandung: PT Alfabeta
- Sudjana Nana, 2004. Pedoman Praktis Mengajar. Bandung: Dermaga
- Soekinto, 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Syafaruddin dan Nurawati, 2011. Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif. Medan : Perdana Publishing
- Syah Muhibbin, 2000. Psikologi Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Tanzeh Ahmad, 2011. Metodologi Penelitian Praktis. Yogyakarta: Teras
- Usman Uzer Muhammad, 2002. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yuliana Lia dkk, 2009. Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Aditya Media