



Manajemen Sumber Daya Manusia di Lingkungan Sekolah di SDN Cilamaya I

Deti Rostini¹, Nia Kurniawati², Fitriyah Yuliasari³, Yeni Suhaeni⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam Nusantara Bandung, Indonesia

E-mail: detirostini@uninus.ac.id, tazkiasinergy19@gmail.com, fitriyahyuliasari5@gmail.com, yenisuhaeni3@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-06-12 Revised: 2023-07-23 Published: 2023-08-01	This research is motivated by the low quality of human resources needed in an all-modern era like today, of course it will not be born in an instant but is a process in which an educational program is needed that is directed at the preparation and development of quality human resources in accordance with very fast social transformation. The purpose of this study was to determine human resource management in the school environment at SDN Cilamaya I. The research method used was qualitative research. The results of the study show that the implementation of human resource management in improving school quality at SDN Cilamaya I in this case has shown a good level of effectiveness and can improve school quality effectively and efficient. The process of implementing human resource management at SDN Cilamaya I is by: conducting job analysis, planning workforce requirements and recruiting prospective workers, providing orientation and training for educators and education staff within a predetermined time, managing wage and salary processing and implementing periodic evaluation of the results that have been obtained.
Keywords: <i>Management;</i> <i>Human Resources;</i> <i>Schools.</i>	

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-06-12 Direvisi: 2023-07-23 Dipublikasi: 2023-08-01	Penelitian ini dilatarbelakangi masih rendahnya kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah di SDN Cilamaya I. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu sekolah di SDN Cilamaya I dalam hal ini telah menunjukkan tingkat keefektifan yang baik dan dapat meningkatkan mutu sekolah secara efektif dan efisien. Proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDN Cilamaya I yaitu dengan cara: melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, memberikan orientasi dan pelatihan bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam waktu yang telah ditentukan, menata olah upah dan gaji dan melaksanakan evaluasi secara berkala tentang hasil yang telah diperoleh.
Kata kunci: <i>Manajemen;</i> <i>Sumber Daya Manusia;</i> <i>Sekolah.</i>	

I. PENDAHULUAN

Dalam pembangunan nasional, pendidikan merupakan sebuah proses untuk pencerdasan kehidupan bangsa yang sekaligus menjadi sarana untuk dapat membangun manusia Indonesia seutuhnya. Keberhasilan pembangunan nasional juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, baik dari segi pengambil keputusan, penentu kebijakan, pemikir maupun perencana, bahkan sampai kepada pelaksana teknis dan pelaku pengawasan pembangunan. Dan sarana yang paling strategis dalam melaksanakan pembangunan nasional tersebut adalah melalui pendidikan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang

menempatkan sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan nasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

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, bertujuan untuk dapat mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang

demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan selain merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolok ukur martabat suatu bangsa. Tolok ukur kualitas suatu bangsa ini, dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan itu berlangsung dalam sebuah negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat di suatu bangsa, maka semakin tinggi pula kualitas masyarakat bangsanya (Arifudin, 2022).

Namun realita sistem pendidikan Indonesia belumlah menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum bisa menciptakan SDM yang unggul, baik dari sisi intelektualitas, moralitas, spritualitas, profesionalitas dan kemampuan daya saing atau kompetisi bangsa. Dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti, bahkan dalam skala global kualitas kita jauh dari negara-negara tetangga.

Di zaman yang berkembang sekarang ini, pendidikan memegang peranan sentral terhadap kemajuan bangsa Indonesia, karena disinilah letak di cetaknya para generasi penerus bangsa yang akan memajukan perekonomian dan kondisi agar bangsa Indonesia menjadi lebih baik. Dan hal ini didukung dengan fungsi dan tujuan dari pendidikan nasional, sebagaimana yang telah tercantum di dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 bahwa pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut (Nadeak, 2020) bahwa sumber daya manusia (human resources) adalah salah satu hal yang terpenting dalam suatu organisasi, karena organisasi maju tidaknya semua tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi itu sendiri. Lebih lanjut menurut (Marantika, 2020) bahwa sumber daya manusia (human resources) dapat diklasifikasikan menjadi dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia (populasi penduduk) yang sangat penting kontribusinya. Sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan bekerja, berpikir dan keterampilan-keterampilan lainnya. Akan tetapi, menurut (Tanjung, 2022) bahwa

antara kuantitas dan kualitas harus berjalan seimbang agar tercapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan yang diinginkan.

Pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dari uraian di atas, secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Kemudian untuk mewujudkan semua tujuan pendidikan ini dibutuhkan adanya suatu manajemen khusus. Untuk itu, yang disebut sebagai manajemen pendidikan. Karena manajemen pendidikan menurut (Hasbi, 2021) bahwa merupakan upaya untuk mencapai tujuan pendidikan, yaitu mendidik peserta didik agar dewasa dan cerdas yang mana harus bisa mencapai tujuan, sedangkan efisien berarti upaya pengelolaan itu harus menggerakkan semua sumber daya yang dimiliki, baik pendidik, peserta didik, tujuan kurikulum, proses pembelajaran dan lain-lain. Sehingga berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan menurut (Darmawan, 2021) ditentukan dari bagaimana lembaga pendidikan tersebut dalam mengelola manajemen yang baik secara efektif dan efisien.

Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga dinyatakan oleh United Nation Educational, Scientific, and Cultural Organization (UNESCO). Badan PBB yang mengurus bidang pendidikan. Menurut Badan PBB itu, peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 di antara 130 negara di dunia. Education Development Index (EDI), Indonesia adalah 0.935 di bawah Malaysia (0.945) dan Brunei Darussalam (0.965). Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia juga tercermin dari daya saing di tingkat internasional. Daya saing Indonesia menurut World Economic Forum, 2007/2008, berada di level 54 dari 131 negara. Jauh di bawah peringkat daya saing sesama negara ASEAN seperti Malaysia yang berada di urutan ke-21 dan Singapura pada urutan ke-7.

Berbagai nada prihatin akan rendahnya kualitas pendidikan nasional menyadarkan pemerintah dengan melakukan perubahan kebijakan politik dalam ranah sistem pendidikan nasional dimana semangat otonomi sebagai perubahan yang menonjol. Bermula dengan dilahirkannya Undang Undang No. 22 Tahun

1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-Undang No. 25 tentang Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah yang juga melahirkan konsekuensi otonomi dalam dunia pendidikan. Sistem pendidikan nasional yang sebelumnya diatur secara terpusat diubah dengan pendekatan desentralisasi. Kewenangan manajemen pendidikan dialihkan dari pusat ke daerah dengan sekolah sebagai ujung tombaknya.

Kebijakan pemerintah dalam peningkatan penyelenggaraan pendidikan nasional bisa kita lihat lebih nyata sebagaimana telah disebutkan di atas yaitu dengan disyehkannya Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kemudian diikuti dengan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. UU dan PP tersebut menunjukkan adanya tuntutan adanya peningkatan kemampuan (kompetensi) tenaga pendidik atau guru. Hal ini lebih diperjelas oleh UU No. 14 Tahun 2005 pasal 8-10, yang mensyaratkan dimilikinya kompetensi bagi guru. Oleh karena itu, menurut (Apiyani, 2022) bahwa merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era yang serba modern seperti sekarang ini tentunya tidak akan lahir dalam waktu sekejap tetapi merupakan proses yang didalamnya diperlukan program pendidikan yang diarahkan pada persiapan dan juga pengembangan kualitas SDM yang sesuai dengan transformasi sosial yang sangat cepat tersebut. Dengan istilah lain bahwa SDM yang berkualitas itu mutlak memerlukan manajemen yang baik agar terarah sesuai dengan tujuannya. Untuk itu, menurut (Nasser, 2021) bahwa diperlukan peran SDM yang kompeten yaitu SDM yang memiliki pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multiskilling worker*) sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Perubahan-perubahan tersebut menuntut SDM untuk memulai pekerjaan secara berbeda dengan menerapkan peraturan-peraturan baru sehingga dapat memprediksi kondisi yang berkejolak. Menurut (Arifudin, 2018) bahwa SDM dituntut untuk mengelola karir mereka sendiri karena perubahan dan kemampuan adaptasi merupakan hal penting yang dikendalikan oleh individu dan bukan dikendalikan oleh organisasi.

Sesungguhnya apa yang dinyatakan di atas adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan kerja dengan atasan, rekan sekerja, lingkungan kerja dan aturan-aturan.

Dari keseluruhan latar belakang di atas, penelitian ini disusun untuk kemudian mengkaji dan menemukan lebih mendalam terkait dengan "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Sekolah Di SDN Cilamaya I".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah di SDN Cilamaya I. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode deskriptif analisis. Menurut (Arifudin, 2023) bahwa deskriptif analisis adalah penelaahan secara empiris yang menyelidiki suatu gejala atau fenomena khusus dalam latar kehidupan nyata. Hasil penelitian ini dikumpulkan dengan data primer dan data sekunder. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Tanjung, 2023) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Rahayu, 2020) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Observasi

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Hanafiah, 2021). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Arifudin, 2020). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang manajemen

sumber daya manusia di lingkungan sekolah di SDN Cilamaya I.

B. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Arifudin, 2019).

C. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Ulfah, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Nurbaeti, 2022) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah di SDN Cilamaya I. Menurut Muhadjir dalam (Arifudin, 2021) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan juga menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan dibahas tentang Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I, Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I, serta Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I.

A. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I

Perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, tanpa perencanaan maka pelaksanaannya tidak akan maksimal dan bahkan tanpa arah. Temuan hasil penelitian di SDN Cilamaya I menunjukkan bahwa perencanaan pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan lembaga. Yaitu dengan cara menganalisis kebutuhan dan juga permasalahan, memberikan orientasi dan pelatihan, menata olah upah dan gaji sesuai UMR serta tujuan yang akan dicapai.

Perencanaan memegang peranan penting dalam ruang lingkup pendidikan karena menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan perencanaan yang matang, suatu pekerjaan tidak akan berantakan dan tidak terarah. Menurut (Mayasari, 2021) bahwa perencanaan yang matang dan di susun dengan baik akan memberi pengaruh juga terhadap ketercapaian tujuan.

Secara garis besar proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di SDN Cilamaya I sejalan dengan pendapat Gary Dessler sebagaimana dikutip (Ariani, 2003) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi: 1) Melakukan analisis jabatan (menetapkan sifat dan pekerjaan masing-masing karyawan), 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut para calon pekerja, 3) Menyeleksi para calon pekerja, 4) Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru, 5) Menata olah upah dan juga gaji (cara mengkompensasi karyawan), 6) Menyediakan insentif dan kesejahteraan, 7) Menilai kinerja, 8) Mengkomunikasikan (wawancara, penyuluhan, pendisiplinan), 9) Pelatihan dan pengembangan, 10) Membangun komitmen karyawan, 11) Dan apa yang hendaknya diketahui seorang manajer, 12) Peluang yang adil dan tindakan alternative, 13) Kesehatan dan keselamatan karyawan, serta 14) Keluhan dan hubungan relasi karyawan.

Secara umum proses perencanaan sumber daya manusia di SDN Cilamaya I dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari manajemen sumber daya manusia yang ada sesuai dengan teori yang ada. Kemudian

proses perencanaan sumber daya manusia yang ada mengikuti langkah-langkah manajemen dengan baik yang ditujukan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, menurut (Rachmawati, 2004) bahwa tujuan utama dari proses manajemen sumber daya manusia adalah untuk menghasilkan siswa (output) pendidikan yang berkualitas. Sehingga proses dalam manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik dan kependidikan kemudian dapat melaksanakan perubahan dalam proses belajar mengajar dan hasil yang memuaskan.

Dari hal tersebut di atas dapat digambarkan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia di SDN Cilamaya I dapat meningkatkan mutu sekolah dan sesuai dengan pendapat James A.F. Stoner sebagaimana dikutip (Mawati, 2023) menyatakan bahwa manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpikan mengendalikan berbagai upaya dari anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia itu penting artinya dalam usaha mencapai sesuatu. Aktifitas manajerial dalam organisasi dengan pola kerja sama sebagai proses mencapai tujuan juga dijelaskan dalam QS As-Saff ayat 4 yang artinya: "Sesungguhnya Allah Mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu susunan bangunan yang kokoh".

B. Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I

Pelaksanaan pendidikan merupakan proses kegiatan belajar mengajar yang juga berperan dalam menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Pelaksanaan pendidikan adalah proses yang didalamnya terdapat kegiatan interaksi antara guru dan peserta didik dan komunikasi timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan belajar (VF Musyadad, 2022). Dalam pelaksanaan pembelajaran, guru dan peserta didik merupakan dua komponen yang tidak dapat dipisahkan.

Dalam penelitian ini penulis tidak mengukur tingkat efektifitas dengan data dan angka, namun peneliti mengukur dari hasil fakta dilapangan sesuai dengan kepuasan menurut kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, siswa dan stakeholder lainnya. Yang dikatakan dengan efektif adalah seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu (Syafaruddin, 2002). Temuan hasil dari penelitian di SDN Cilamaya I menunjukkan bahwa pencapaian dari hasil manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari mutu sekolah, hal ini sekolah telah terakreditasi "B" artinya adalah baik. dimana ini adalah pencapaian dari target sebelumnya, kemudian sekolah juga telah melakukan perencanaan dan usaha untuk mencapai akreditasi yang lebih baik dari yang sudah ada saat ini.

Secara garis besar proses pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDN Cilamaya I sudah cukup efektif, hal ini dapat dilihat dari pendapat para guru dan tenaga kependidikan lainnya yang menyatakan bahwa setiap rencana dan usaha yang dilakukan mendapatkan hasil yang cukup memuaskan baik dari segi kualitas, kuantitas dan waktu. Kemudian ini dapat dilihat dari program-program yang ada di SDN Cilamaya I baik itu program jangka panjang, menengah maupun program jangka pendek. Sejalan dengan itu efektifitas dalam teori adalah keefektifan organisasi, kepemimpinan dan keefektifan program, dan secara umum keefektifan dihubungkan dengan sasaran yang telah ditentukan atau perbandingan antara hasil nyata dan hasil idealnya.

C. Faktor Penghambat dan Pendukung dalam Peningkatan Mutu di SDN Cilamaya I

Dalam pelaksanaan manajemen faktor penghambat dan pendukung sudah pasti ada, berdasarkan hasil pengamatan dilapangan dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat yang dialami dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu di SDN Cilamaya I adalah masalah keuangan, sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu adalah antara lain ketersediaan SDM yang memadai serta dukungan dari setiap elemen dalam pelaksanaan tujuan yang akan dicapai.

Kemudian kepala sekolah SDN Cilamaya I dalam melaksanakan manajemen serta pengawasan bersifat profesional, yakni melakukan analisis terhadap faktor penghambat dan pendukung pada setiap kebijakan yang akan dilaksanakan. Dalam hal ini kepala sekolah menerapkan analisis SWOT dalam melihat faktor penghambat dan pendukung setiap kebijakan. Hal tersebut sejalan teori yang menyatakan bahwa analisis SWOT dapat diartikan sebagai suatu perbuatan mengidentifikasi keadaan dari empat sudut pandang yaitu Strengths (kekuatan), Weaknesses (kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (ancaman) yang berasal lingkungan eksternal dan internal.

Dalam sekolah yang berbasis lingkungan hidup tentu saja wajib mengadakan pembelajaran lingkungan hidup. Berkaitan dengan pembelajaran yang mempelajari disiplin ekologi dan biologi yang efektif dan mendalam akan lebih baik apabila menggunakan metode proyek. Hal itu dikarenakan dengan metode tersebut akan membantu memunculkan psikologi tanggung jawab siswa terhadap lingkungan regional (Nurkolis, 2003).

Pendidikan lingkungan tentu saja berkaitan dengan persepsi siswa terhadap lingkungan. Persepsi lingkungan yang inovatif akan berdampak pada kinerja kreatif. Dengan begitu penting bagi siswa untuk memiliki persepsi yang benar terhadap pentingnya lingkungan bagi pendidikan (Arcaro, 2005). Persepsi atau penalaran siswa akan semakin berkembang seiring bertambahnya umur dan tingkat kelas seorang siswa. Bahkan dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa lingkungan yang berbeda dari biasanya akan mempengaruhi pengajaran dan belajar, dan para guru juga menyatakan bahwa lingkungan memang penting. Sebagai contoh kecil, dengan memasang ventilasi di dalam sekolah yang tadinya tidak menggunakan ventilasi maka menimbulkan kenyamanan dan berpengaruh terhadap hasil belajar. Untuk mendesain lingkungan belajar yang mendukung kreativitas siswa dapat menggunakan instrumen yang tepat. Berdasarkan semua penjelasan tersebut, lantas seperti apakah manajemen sekolah dasar berwawasan lingkungan yang terjadi di Jawa Barat khususnya di SDN Cilamaya I.

Pada awalnya ada beberapa hal yang melatar belakangi timbulnya ide untuk menjadikan SDN Cilamaya I menjadi sekolah

adhiwiyata, aspek-aspek yang melatarbelakangi ide tersebut adalah keprihatinan dengan kondisi udara yang semakin kotor dan semakin panas, terjadi banjir di banyak lokasi, suhu yang kering di musim kemarau, pembuangan sampah yang sembarangan, dan telah terjadinya perubahan iklim. Berangkat dari hal itu maka terwujudlah ide untuk menjadikan sekolah dasar ikut berperan menjadi sekolah adhiwiyata.

Pengelolaan sekolah adhiwiyata secara sederhana meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, serta selalu memahami faktor-faktor yang mendukung sekaligus faktor-faktor yang menghambat pengelolannya. Selaras dengan hal tersebut, kebijakan-kebijakan strategis yang berkaitan dengan pelaksanaan program adhiwiyata di sekolah dasar dapat berjalan dengan lancar mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasinya.

Hambatan lainnya yang timbul dalam pelaksanaan implementasi manajemen sekolah berwawasan lingkungan di SDN Cilamaya I, dan cara mengatasinya. Dalam memaparkan hasil temuan dan pembahasan segala hambatan yang timbul dalam implementasi sekolah berwawasan lingkungan di SDN Cilamaya I, peneliti menemukan beberapa temuan yang menjadi hambatan dalam implementasi sekolah berwawasan di sekolah tersebut yang meliputi hambatan dari aspek Manusia, dari aspek sarana dan prasarana, dan dari aspek keuangan.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa SDN Cilamaya I pada prinsipnya mempunyai karakteristik sekolah yang mengajarkan pendidikan lingkungan hidup secara monolitik. Semua guru harus mau menjadi guru Pendidikan Lingkungan Hidup yang diimplementasikan dalam manajemen pembelajaran lingkungan hidup di SDN Cilamaya I dimulai dari perencanaan penerapan sekolah berwawasan lingkungan, pelaksanaan sekolah berwawasan lingkungan, dilakukan pengawasan, dan dilakukan evaluasi. Ditinjau dari aspek pemberdayaan masyarakat, SDN Cilamaya I telah melakukan hal yang tepat/baik karena telah mengikutsertakan warga masyarakat dalam pelaksanaan manajemen lingkungan hidup di

sekolah tersebut. Ditinjau dari aspek pemberdayaan warga sekolah, SDN Cilamaya I telah melakukan hal yang tepat/baik karena telah mengikutsertakan warga sekolah dalam pelaksanaan manajemen lingkungan hidup di sekolah tersebut.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka penyusun memberi saran bahwa dalam proses perencanaan dan juga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sudah pasti ada hambatan dan peluang, tidak terkecuali di SDN Cilamaya I, oleh karena itu penulis menyarankan agar kepala sekolah dan personil lainnya untuk lebih bijak dalam menganalisis kebijakan yang akan direncanakan agar mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan dan visi misi lembaga. Maka dari itu perlu adanya evaluasi pada tahap akhir agar mengetahui hambatan dan peluang dalam pelaksanaan dengan bertujuan mengadakan perbaikan kedepannya untuk mencapai hasil yang maksimal secara efektif dan efisien.

DAFTAR RUJUKAN

- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499-504.
- Ariani. (2003). *Manajemen Kualitas: Pendekatan Sisi Kualitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arcaro, J. (2005). *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50-58.
- Arifudin, O. (2022). *Perkembangan Peserta Didik (Tinjauan Teori-Teori Dan Praktis)*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Arifudin, O. (2021). Implementasi Sistem penjaminan mutu internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Program Studi. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 2(1), 1-11.
- Arifudin, O. (2020). Manajemen Perguruan Tinggi Era Revolusi 4.0 Dalam Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi Nasional. *Jurnal Al-Amar (Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Agama Islam, Manajemen Dan Pendidikan)*, 2(1), 1-8.
- Arifudin, O. (2019). Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Perguruan Tinggi. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 161-169.
- Arifudin, O. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 209-218.
- Darmawan, I. P. A. (2021). *Total Quality Management Dalam Dunia Pendidikan" Model, Teknik Dan Impementasi"*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Hadiansah, D. (2021). *Membaca Perspektif Balanced Scorecard*. Bandung: Azka Hafidz Maulana Foundation.
- Hanafiah, H. (2021). Pelatihan Software Mendeley Dalam Peningkatan Kualitas Artikel Ilmiah Bagi Mahasiswa. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 213-220.
- Hanafiah, H. (2022). Implementation Of Character Strengthening In Boarding School Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(2), 49-54.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Mawati, A. T. (2023). Dampak Pergantian Kurikulum Pendidikan Terhadap Peserta Didik Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 1(1), 69-82.
- Mayasari, A. (2021). Pengaruh Media Visual Pada Materi Pembelajaran Terhadap Motivasi

- Belajar Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 2(2), 173–179.
- Nadeak, B. (2020). *Manajemen Humas Pada Lembaga Pendidikan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Nasser, A. A. (2021). Sistem Penerimaan Siswa Baru Berbasis Web Dalam Meningkatkan Mutu Siswa Di Era Pandemi. *Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 7(1), 100–109.
- Nurbaeti, N. (2022). Penerapan Metode Bercerita Dalam Meningkatkan Literasi Anak Terhadap Mata Pelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Tahsinia*, 3(2), 98–106.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Rachmawati. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Rahayu, Y. N. (2020). *Program Linier (Teori Dan Aplikasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Supriani, Y. (2022). Peran Manajemen Kepemimpinan dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 332–338.
- Syafaruddin. (2002). *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Tanjung, R. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Menulis Jurnal Ilmiah. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 1(1), 42–52.
- Tanjung, R. (2022). Manajemen Mutu Dalam Penyelenggaraan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 29–36.
- Ulfah, U. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 153–161.
- Ulfah, U. (2020). Implementasi Bimbingan Dan Konseling Di Sekolah Dalam Kurikulum 2013. *Jurnal Tahsinia*, 1(2), 138–146.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- VF Musyadad. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941.