



IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERUBAHAN FUNGSI PUSAT SUMBER BELAJAR (STUDI KASUS PADA *LOCAL EDUCATION CENTRE* METRO)

Ali Rosad¹, Sutrisni Andayani^{2*}, Marzuki Noor³

^{1,2*,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, Indonesia

E-mail: alirrosad1976@gmail.com¹⁾
trismath.andy@gmail.com^{2*)}
marzuki4metro@yahoo.com³⁾

Abstrak

Direktorat SLTP melalui Proyek Peningkatan Sekolah Swasta memberikan bantuan berupa fasilitas pendidikan antara lain dibangunnya Pusat Sumber Belajar (PSB) atau *Local Education Center* (LEC) yang dilengkapi dengan fasilitas serta sarana dan prasarana yang memadai guna membantu SLTP / Sekolah swasta pada umumnya yang memiliki fasilitas kurang layak. Manajemen sumber daya manusia di Pusat Sumber Belajar Metro belum berjalan dengan efektif. Hal tersebut ditandai belum dilaksanakan fungsi-fungsi Pusat Sumber Belajar sesuai dengan Panduan Penyelenggaraan LEC Kota Metro. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh sumber penyebabnya dan datanya, sehingga perubahan fungsi Pusat Sumber Belajar dapat dijelaskan secara valid dan sesuai fakta. Peneliti menggali informasi secara utuh dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya melakukan pemeriksaan keabsahan data lalu data tersebut dianalisis dengan cara mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan analisis, Manajemen dan staf LEC Metro sudah menerapkan proses perencanaan mulai dari Dewan Manajemen sampai dengan Staf Tata Usaha. LEC Metro sudah menerapkan proses manajemen pengorganisasian. Selanjutnya pegawai LEC sudah bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian adanya motivasi bekerja dengan mengunjungi LEC yang lebih maju untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semuadikerjakan berdasarkan laporan setia kegiatan, laporan bulanan dan tahunan. LEC Metro sudah melakukan pengawasan yang sistematis. Faktor utama yang jadi penghambat tidak berfungsinya LEC Metro melaksanakan fungsinya adalah masalah pendanaan dari pemerintah pusat yang terhenti semenjak tahun 2004. Peneliti mensintesis bahwa terdapat upaya untuk mengatasi faktor yang menghambat yaitu dengan penerapan manajemen terbuka, mempromosikan fasilitas Pusat Sumber Belajar, dan bekerjasama dengan pemerintah daerah.

Kata kunci: Manajemen; Sumber Daya Manusia; Pusat Sumber Belajar

Abstract

The Directorate of SLTP through the Private School Improvement Project provides assistance in the form of educational facilities, including the construction of a Learning Resource Center (PSB) or Local Education Center (LEC) equipped with adequate facilities and infrastructure to help SLTP / private schools in general that have inadequate facilities. Human resource management at the Metro Learning Resource Center has not been effective. This is indicated by the fact that the functions of the Learning Resource Center have not been implemented in accordance with the Metro City LEC Implementation Guidelines. This research aims to obtain the source of the cause and the data, so that changes in the functions of the Learning Resource Center can be explained validly and according to the facts. The researcher explored the information as a whole with purposive sampling technique. Data collection techniques were interview, observation, and documentation. Furthermore, checking the validity of the data and then the data is analyzed by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. Based on the analysis, the management and staff of LEC Metro have implemented the planning process starting from the Management Board to the Administrative Staff. LEC Metro has implemented the organizing management process. Furthermore, LEC employees have worked according to their respective fields. There is also motivation to work by visiting more advanced LECs to improve employee performance. Everything is done based on reports of each activity, monthly reports and monthly reports.

Keywords: Human Resources; Learning Resource Center; Management

Received: June 2024

Approved: January 2025

Published: February 2025

PENDAHULUAN

Kendala yang dihadapi oleh SLTP sekolah swasta pada umumnya adalah rendahnya kondisi fasilitas sarana dan prasarana pendidikan seperti perpustakaan, laboratorium, perabot dan peralatannya, ketenagaan dan juga manajemen pengelolaan. Keadaan ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan dan mutu pendidikan SLTP swasta. Oleh karena itu Direktorat SLTP melalui Proyek Peningkatan Sekolah Swasta memberikan bantuan berupa fasilitas pendidikan antara lain dibangunnya Pusat Sumber Belajar (PSB) atau *Local Education Center* (LEC) yang dilengkapi dengan fasilitas seperti laboratorium Fisika, Biologi, perpustakaan, asrama, gedung pertemuan dan perkantoran yang berfungsi untuk kepentingan pembinaan kelembagaan, serta peningkatan profesionalisme guru dan sebagian untuk kegiatan belajar mengajar.

Keberadaan dan pengelolaan manajemen sumber daya manusia Pusat Sumber Belajar Metro diharapkan berdampak terhadap perluasan jangkauan peningkatan pembinaan profesi guru SLTP swasta, baik guru PNS, Guru Tetap Yayasan (GTY) maupun Guru Tidak Tetap Yayasan (GTTY) SLTP swasta pada khususnya dan peningkatan mutu tamatan SLTP swasta pada umumnya.

Hasil sementara berdasarkan studi lapangan yang peneliti lakukan, terlihat bahwa ada beberapa kondisi atau keadaan yang belum dilakukan dengan baik. Peneliti menyatakan hal tersebut karena hal-hal yang peneliti temui di lapangan peneliti bandingkan dengan buku panduan yang dimiliki oleh Pusat Sumber Belajar Metro. Beberapa fakta di lapangan peneliti uraikan sebagai dasar untuk memperkuat latar belakang penelitian ini. Hasil dari pengamatan dan wawancara peneliti ke personalia di Pusat Sumber Belajar Metro pengawasan dari Dewan Manajemen belum terlihat efektif. Anggota Dewan Manajemen terdiri dari wakil dari yayasan atau sekolah-sekolah SLTP swasta yang menjadi bagian dari Pusat Sumber Belajar Metro. Namun kenyataannya pengawasan ini tidak berjalan dengan efektif. Sebagian dari anggota Dewan Manajemen hampir tidak pernah hadir saat Pusat Sumber Belajar Metro mengundang dalam rangka rapat-rapat koordinasi.

Menurut Ansyar (2022:2) untuk meningkatkan mutu pembelajaran Pusat Sumber Belajar adalah dengan cara mengoptimalkan pemanfaatan Pusat Sumber Belajar sesuai petunjuk pedoman pelaksanaannya. Keberhasilan dan mutu suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh manajemen pengelolaan dari sumberdaya manusia sampai dengan sarana dan prasarana, tetapi juga ditentukan oleh seberapa maksimal pemanfaatan semua fasilitas sesuai dengan fungsi institusi. Jika pengelola tidak memanfaatkan fasilitas yang ada di Pusat Sumber Belajar sesuai pedoman pendiriannya, maka akan berdampak pada berubahnya fungsi pengelolaan Pusat Sumber Belajar.

Pada bagian fungsi Pusat Sumber Belajar, berdasarkan studi lapangan yang telah peneliti lakukan ada beberapa hal yang menjadi masalah. Namun setelah peneliti pilih, maka ada tujuh masalah utama yang menjadi indikator berubahnya fungsi dalam pengelolaan Pusat Sumber Belajar. Indikator tersebut peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Tenaga Kependidikan di SLTP swasta di sekitar Pusat Sumber Belajar tidak dilibatkan lagi dalam rapat-rapat yang terkait dengan SLTP swasta. Padahal dalam petunjuk pendirian Pusat Sumber Belajar tenaga kependidikan SLTP swasta wajib dilibatkan, agar bisa berkontribusi dalam aktif dalam pengembangan dan kemajuan Pusat Sumber Belajar Metro.
2. Pelibatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sudah tidak pernah dilakukan lagi dalam kurun waktu 3 tahun terakhir. Seharusnya dengan melibatkan MGMP bisa

untuk berbagi pengalaman mengajar, berbagi strategi dalam pembelajaran, saling bertukar ide, sehingga bisa bermanfaat bagi mutu pembelajaran siswa di kelas maupun di laboratorium.

3. Tidak ada pengembangan materi dan metodologi dalam kegiatan pembelajaran di Pusat Sumber Belajar. Hal tersebut berpengaruh pada rendahnya pengembangan kurikulum dan kualitas pengajaran guru dan siswa SLTP swasta.
4. Minimnya pengembangan manajemen pengelolaan Pusat Sumber Belajar karena tidak melibatkan manajemen SLTP swasta. Padahal tujuan pengembangan SLTP swasta adalah untuk mendukung kemajuan dan keberlanjutan pendidikan secara optimal.
5. Tidak aktifnya koordinasi manajemen penyelenggaraan Pusat Sumber Belajar. Hal ini terbukti dengan tidak melibatkan kepala sekolah SLTP swasta dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan program yang sudah dan sedang berjalan. Seharusnya dengan melibatkan manajemen SLTP swasta lain justru dapat menciptakan suasana belajar yang baik dan meningkatkan pendidikan yang bermutu.
6. Tidak adalagi pembelajaran yang melibatkan nsiswa-siswa SLTP swasta. Seharusnya sesuai dengan tujuan pendirian Pusat Sumber Belajar adalah untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada SLTP swasta yang masuk wilayah Pusat Sumber Belajar Metro.
7. Pelaksanaan fungsi kegiatan kemasyarakatan Pusat Sumber Belajar lebih besar dibandingkan dengan fungsi pembelajaran siswa dan guru SLTP swasta. Contohnya dalam penyewaan ruang aula untuk kegiatan pesta pernikahan dan kegiatan bimbingan teknis dari pemerintah daerah setempat. Dalam petunjuk teknik fungsi Pusat Sumber Belajar memang dibenarkan ada kegiatan kemasyarakatan atau sifatnya non kependidikan. Namun peran dan fungsi tersebut tidak boleh mengabaikan fungsi pembelajaran kepada siswa, guru dan tenaga kependidikan SLTP swasta.

Observasi dan pengamatan awal yang sudah dilakukan dan dijelaskan pada alinea di atas oleh peneliti menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Pusat Sumber Belajar Metro belum berjalan dengan efektif. Hal tersebut ditandai belum dilaksanakan fungsi-fungsi Pusat Sumber Belajar sesuai dengan Panduan Penyelenggaraan LEC Kota Metro. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk memperoleh sumber penyebabnya dan datanya, sehingga perubahan fungsi Pusat Sumber Belajar dapat dijelaskan secara valid dan sesuai fakta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif rancangan studi kasus. Moleong (2011:49) mengemukakan penelitian kualitatif pada hakikatnya merupakan suatu upaya untuk menemukan kebenaran atau untuk membenarkan kebenaran. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan Sugiyono (2014:231) mengemukakan penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif, yaitu data yang terkumpul berbentuk kata atau gambar, tidak mementingkan angka, tetapi lebih pada proses. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dilakukan secara cermat, mendalam dan rinci sehingga dapat mengumpulkan data yang lengkap dan dapat menghasilkan informasi yang menunjukkan kualitas sesuatu dan hasil penelitiannya hanya berlaku bagi wilayah yang diteliti.

Bogdan dan Biklen (1998:112) menyatakan bahwa rancangan penelitian dengan mengungkap subansi penelitian yang memerlukan pengamatan yang mendalam

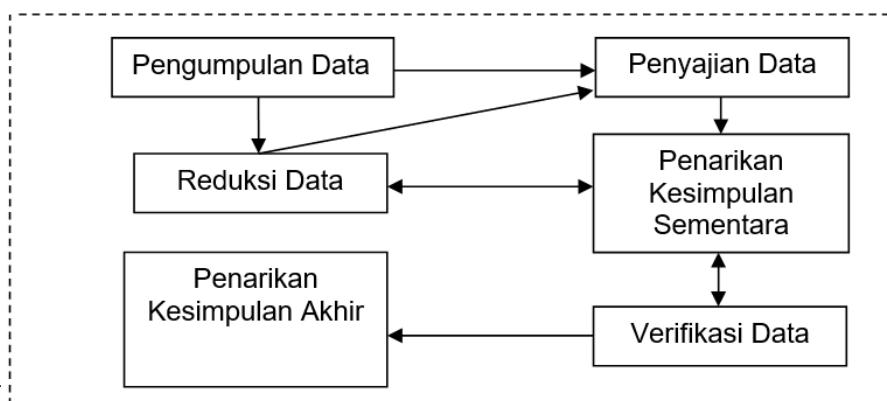
dengan latar yang dialami (*natural setting*), data yang diungkap bukan merupakan angka-angka tetapi berupa kata-kata, kalimat dan paragraf. Menurut Rahardjo dan Gudnanto (2011:250) rancangan studi kasus adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integratif dan komprehensif sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapi dengan tujuan masalahnya dapat diselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik.

Sumber data dan informasi dalam penelitian merupakan pengelola dari Pusat Sumber Belajar Metro. Sedangkan untuk data tambahan/sekunder yang berkaitan dengan fokus penelitian didapatkan melalui studi dokumentasi yang ada di lembaga tersebut. Sumber data primer yang berperan sebagai data utama dalam penelitian ini adalah manajemen Pusat Sumber Belajar Metro. Manajemen tersebut terdiri dari :

Tabel 3.2 Daftar Narasumber

No	Narasumber	Jumlah
1	Dewan Manajemen (DM)	1 orang
2	Kepala Unit Pelaksana (KUP)	1 orang
3	Kepala Unit Pelaksana Teknis (KUPT)	1 orang
4	Staf Pelayanan Teknis (SPT)	1 orang
5	Kepala Sub Unit Tata Usaha (KSUTU)	1 orang
6	Staf Tata Usaha (STU)	1 orang
Jumlah		6 orang

Teknik yang peneliti gunakan untuk menggali informasi adalah melalui teknik *purposive sampling* sehingga peneliti dapat menggali informasi secara utuh. Menurut Miles dan Huberman (1992:47) teknik *purposive sampling* adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti secara terus menerus dari informan yang satu ke informan berikutnya sehingga diperoleh data yang lengkap dan mendalam. Teknik pengumpulan data menggunakan tiga teknik yang terdiri dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian setelah data diperoleh melalui teknik tersebut, kegiatan selanjutnya yaitu melakukan pemeriksaan keabsahan data dengan teknik triangulasi data, lalu data tersebut dianalisis dengan caramereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.



HASIL I

Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam perubahan fungsi Pusat Sumber Belajar adalah penerapan fungsi manajemen dalam organisasi termasuk LEC Metro. Adapun paparan data tentang penerapan implementasi sumber daya manusia dalam perubahan fungsi Pusat Sumber Belajar Metro tersebut peneliti bahas sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi dalam sebuah organisasi yang melibatkan semua unsure dalam mencapai tujuan organisasi yang telah diprogramkan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Puspasari (2018:45) juga menyatakan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia menentukan keberhasilan peningkatan mutu pendidikan.

Manajemen dan staf LEC Metro juga menggambarkan bahwa semua komponen ikut terlibat dalam proses perencanaan mulai dari Dewan Manajemen sampai dengan Staf Tata Usaha. Pada program kerja LEC Metro juga sudah tercantum bagaimana visi dan misi, tujuan berdirinya LEC Metro sampai dengan program dan evaluasi yang akan dilaksanakan.

2. Pengorganisasian

Tahapan perorganisasian merupakan tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk merumuskan dan membagi tugas kepada staf yang dipercayakan. Hasil penelitian Puspasari (2018:48) menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah proses pemberian tugas kepada bawahan yang terlebih dahulu dirumuskan bersama antara semua komponen organisasi. LEC Metro sudah menerapkan proses manajemen pengorganisasian. Data tersebut bisa dilihat dari hasil jawaban Kepala Unit Pelaksana merumuskan tujuan organisasi dan program kerja dengan Dewan Manajemen dan seluruh staf LEC Metro.

3. Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan organisasi adalah suatu tindakan memimpin dan mengusahakan agar semua anggota organisasi bersama-sama mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan yang telah disepakati. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Marwanto (2012:23) bahwa manajemen pelaksanaan organisasi adalah keinginan dari segenap anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan data yang diperoleh, pegawai sudah bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Kemudian adanya motivasi bekerja dengan mengunjungi LEC yang lebih maju di Blitar Jawa Timur untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk menjaga kenyamanan dalam bekerja berusaha untuk tidak saling curiga antar pegawai. Semua dikerjakan berdasarkan laporan setiap kegiatan, laporan bulanan dan tahunan.

4. Pengawasan

Pengawasan penting dilakukan agar manajemen dan staf paham mana program yang harus dilanjutkan, dihentikan atau dimodifikasi. Berdasarkan penelitian Lubis (2012:68) hasil pengawasan adalah faktor utama untuk melihat manajemen Pusat Sumber Belajar bermutu atau tidak. Apabila dipandang bermutu, maka tetap dilanjutkan sebuah program atau sebaliknya. LEC Metro sudah melakukan pengawasan yang sistematis. Dewan Manajemen yang bertugas untuk mengontrol kerja manajemen dan staf, selalu berkomunikasi untuk saling member masukan. Kemudian Kepala Unit Pelaksana juga memiliki program pengawasan internal tujuannya mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan atau pegawai LEC Metro.

Selain itu, terdapat faktor yang mendukung dan menghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perubahan Fungsi Pusat Sumber Belajar Metro.

1. Faktor Pendukung :

- a. Staf Manajemen Berpendidikan Sarjana
- b. Sarana dan Prasarana Lengkap
- c. Fungsi Pengembangan Manajemen Penyelenggaraan SLTP Swasta
- d. Fungsi Kemasyarakatan/Non Kependidikan

2. Faktor Penghambat :

Faktor utama yang jadi penghambat tidak berfungsinya LEC Metro melaksanakan fungsinya adalah masalah pendanaan dari pemerintah pusat yang terhenti semenjak tahun 2004. Dari tujuh fungsi Pusat Sumber Belajar yang telah berfungsi hanya dua dan yang tidakberfungsi atau minim fungsiberjumlah lima. Lima fungsi Pusat Sumber Belajar yang tidak berfungsi dikarenakan faktor pendanaan dari pemerintah pusat yaitu :

- a. Fungsi profesi tenaga kependidikan SLTP swasta
- b. Fungsi pertemuan antar guru mata pelajaran sejenis
- c. Fungsi pengembangan materi dan metodologi pembelajaran
- d. Fungsi pengembangan manajemen pengelolaan SLTP swasta
- e. Fungsi kegiatan belajar mengajar bagi siswa SLTP swasta

Ada dua karya tulis dari dua kepala LEC yang mendukung bahwa faktor pendanaan dari pemerintah pusat sangat menentukan fungsi-fungsi LEC sebagaimana mestinya. Kesimpulan Ahyak (2015:33) bahwa kegiatan operasional LEC Blitar mengalami kendala atau hambatan keuangan setelah pemerintah pusat menghentikan seluruh bantuan biaya LEC. Operasional dan gajikaryawan LEC tertunda. Dampaknya fungsi-fungsi LEC terutama terkait dengan kegiatan pembelajaran yang melibatkan siswa, guru dan tenaga kependidikan tidak berfungsi.

Berdasarkan hasil dan uraian pembahasan tersebut, maka peneliti mensintesis bahwa terdapat upaya untuk mengatasi faktor yang menghambat Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perubahan Fungsi Pusat Sumber Belajar Metro berupa:

1. Penerapan Manajemen Terbuka.
2. Promosikan Fasilitas Pusat Sumber Belajar ke SLTP Swasta.

Promosi dilakukan melalui media sosial, brosur dan surat resmi kepada SLTP Swasta di Metro dan sekitarnya, agar memanfaatkan fasilitas LEC. Khusus untuk SLTP swasta diberikan potongan harga khusus, karena pada hakikatnya LEC Metro adalah pelayan SLTP swasta.

3. Bekerjasama dengan Pemerintah Daerah.

LEC Metro selalu bekerjasama dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) Kota Metro, untuk menggunakan fasilitas LEC dipergunakan kegiatan dinas. Peneliti melihat dokumen berupa foto bahwa memang terbukti sudah ada kerjasama untuk tahun 2024 dan bahkan sudah ada pemesanan lokasi untuk tahun 2025.

4. Menawarkan Fasilitas Pusat Sumber Belajar untuk Hajatan atau Pernikahan.

KESIMPULAN

Manajemen dan staf LEC Metro sudah menerapkan proses perencanaan mulai dari Dewan Manajemen sampai dengan Staf Tata Usaha. Pada program kerja LEC Metro juga sudah tercantum bagaimana visi dan misi, tujuan berdirinya LEC Metro sampai dengan program dan evaluasi yang akan dilaksanakan. Pada bagian pengorganisasian LEC Metro sudah menerapkan proses manajemen pengorganisasian. Data tersebut bisa dilihat dari hasil jawaban Kepala Unit Pelaksana merumuskan tujuan organisasi dan program kerja dengan Dewan Manajemen dan seluruh staf LEC Metro.

DAFTAR PUSTAKA

Ahyak (2016). *Dampak dan Strategi LEC Blitar Setelah Penghentian Dana dari Direktorat SLTP Tahun 2004*. Blitar: LEC Blitar

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Aditya Media
- Arikunto, Suharsimi; Yuliana, Lia. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media
- Armstrong, M. 2016. *A Handbook of Human Resource Management Practise*. 10th Edition. London: Kogan Page Limited
- Asyikin. 2010. *Pemanfaatan Pusat Sumber Belajar Bersama (PSBB) MAN Model Bandar Lampung.(Tesis)*. Padang: UNP
- Barthos, Basir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Bandung: Bumi Aksara
- Bogdan, R. C; Biklen, S. K. 1998. *Qualitative Research*. Needham Heihat, MA: Allyn and Bacon
- Hasibuan, M.S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miles, M.B; Huberman, A.M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Alih Bahasa Rohidi. 1992. Jakarta: UI Press
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. RemajaRosdakarya
- Mudhoffir. 1992. *Prinsip-Prinsip Pengelolaan Pusat Sumber Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Muharrom (2016). *Tantangan dan Hambatan dalam Pengelolaan LEC Blitar Pasca Non Pembiayaan Bank Dunia*. Blitar: Andi Offseat
- Marwanto, Eko. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Pustaka Esa