

---

## Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten Di SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto

Ermida<sup>1</sup>, Suswati hendriani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SD Negeri 14 Talago Gunung, Kota Sawahlunto

<sup>2</sup>UIN Mahmud Yunus Batusangkar

Email : [19690701@gmail.com](mailto:19690701@gmail.com)  
[suswati.hendriani@uinbatusangkar.ac.id](mailto:suswati.hendriani@uinbatusangkar.ac.id)

---

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten di SD negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto. Rumusan masalah penelitian ini yaitu manajemen perilaku organisasi SD negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah 1. Mendeskripsikan manajemen perilaku organisasi SD negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto mewujudkan SDM. 2) Menganalisis hambatan dan solusi dalam penelitian ini. Hasil Penelitian mengungkapkan mengenai Manajemen Perilaku Organisasi Pada SD negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto dalam mewujudkan sumber daya manusia yang dilakukan dengan perencanaan; dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap kegiatan atau beban pekerjaan kapasitas intelektual, pengalaman kerja dan ketauladanan. Rekrutmen; mengutamakan prestasi akademik & non akademik, berakhlak baik, mengesampingkan kekerabatan serta mengutamakan prestasi serta profesionalisme. 1. Pengembangan yaitu mengubah perilaku agar terjadi perubahan, mengikuti workshop, diklat dan pelatihan. 2. Pengawasan dilakukan sesuai jadwal sebulan sekali pada seluruh rangkaian kegiatan sekolah, keadaan siswa, sarana prasarana, guru, program, fasilitas. 3. Evaluasi; tiga tahap : bulanan, tengah semester dan akhir semester, serta akhir tahun pembelajaran. 4. Hambatan; Pengajar belum sesuai yang diharapkan, kurangnya motivasi guru untuk menunjukkan kompetensinya, belum menguasai IT, minimnya kompetensi guru, pengembangan pelatihan guru, kegiatan workshop lainnya.

**Kata kunci:** Organisasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia

### Abstract

The purpose of this study was to obtain information regarding organizational behavior management in realizing competent human resources at SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto. The formulation of the research problem is the organizational behavior management of SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto City in creating competent human resources. The aims of this research are 1. To describe the organizational behavior management of SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto to create human resources. 2) Analyze the obstacles and solutions in this study. The results of the study revealed about the Management of Organizational Behavior at SD Negeri 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto City in realizing human resources which was carried out by planning; carried out by conducting an analysis of the activities or work load of intellectual capacity, work experience and example. Recruitment; prioritizing academic & non-academic achievements, having good character, putting aside kinship and prioritizing achievement and professionalism. 1. Development, namely changing behavior so that change occurs, attending workshops, training and training. 2. Supervision is carried out according to a monthly schedule for the entire series of school activities, the condition of students, infrastructure, teachers, programs, facilities. 3. Evaluation; three stages: monthly, midterm and end of semester, as well as the end of the academic year. 4. Barriers; Teachers are not as expected, lack of teacher motivation to show competence, not yet mastered IT, lack of teacher competence, development of teacher training, other workshop activities

**Keywords:** Keywords : Organization, Management, Human Resources

---

## PENDAHULUAN

Manajemen sebagai suatu system yang setiap komponennya menampilkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan. Dengan demikian, maka manajemen merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rohmat, 2017)

Lembaga pendidikan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas membutuhkan pembagian kerja yang profesional dan penempatan para pekerja menurut kompetensinya masing-masing. Dengan demikian, setiap pelaku pendidikan memikul tanggung jawab yang penuh.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang strategis dari organisasi. Jeffrey Pfeffer dalam Sutrisno (2010) berargumentasi bahwa Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang mampu menghadapi tantangan. Agar suatu organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM dalam suatu organisasi yang dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah SDM yang mampu mengembangkan diri secara proaktif, yang mau belajar, mau bekerja keras dengan penuh semangat, dan mau bekerja sama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi (Sihite, 2018, p. 145)

Dalam sebuah organisasi, menurut Miftah Thoha bahwa kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor lingkungan individu dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi: kemampuan, kebutuhan dan kepercayaan, pengalaman, penghargaan, dan sebagainya. Adapun faktor lingkungan organisasi meliputi tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pengendalian, kepemimpinan, dan sebagainya.

Thoha (2007:5) perilaku organisasi merupakan suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Selanjutnya, hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam suatu perilaku organisasi adalah sebagai berikut: a) Studi perilaku organisasi termasuk didalamnya bagian-bagian relevan dari semua ilmu tingkah laku yang berusaha menjelaskan. b) Tindakan-tindakan manusia didalam organisasi. c) Perilaku organisasi sebagaimana suatu disiplin ilmu mengenai bahwa individu dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan di atur ada siapa yang bertanggung jawab untuk pelaksanaannya. d) Walaupun dikenal adanya keunikan pada individu, namun perilaku organisasi masih memusatkan pada kebutuhan manajer untuk menjamin bahwa keseluruhan tugas pekerjaan yang bisa dijalankan.

Dalam menghadapi era globalisasi ini, organisasi perlu meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dalam banyak konteks, yang bermakna bahwa kapasitas untuk 'berubah' dari sebuah organisasi penting sekali. Organisasi yang harus berubah adalah organisasi yang menggabungkan pembelajaran dalam tempat kerjanya. Upayanya berupa kualitas adaptasi dan aspek fundamental dimana individu harus melihat kedalam perubahan suatu paradigma. Dalam konteks ini individu haruslah merubah sikap atau dengan kata lain menyesuaikan perkembangan jaman karena individu dianggap sebagai penentu maju mundurnya suatu organisasi. Dikarenakan individu adalah segalanya bagi perkembangan organisasi, mungkin bisa dikatakan bahwa organisasi tanpa individu adalah suatu kebohongan belaka atau tak mungkin. Dari hal ini maka kita lihat mengenai sebagian sifat dan pemikiran individu yang harus dimiliki demi terwujudnya suatu organisasi yang baik. Walaupun tanpa meniadakan komponen-komponen lain seperti teknologi. (Darim, 2020)

Negara dikatakan maju antara lain bila semakin tinggi tingkat pendidikan masyarakat, semakin tinggi tingkat kesehatan penduduk seperti misalnya tercermin dalam tingginya usia harapan hidup, serta semakin tinggi pendapatan penduduk dan semakin merata pendistribusiannya. Hal ini saling berkaitan, semakin tinggi tingkat pendapatan suatu keluarga, semakin mampu pula keluarga tersebut meningkatkan pendidikan anggota keluarganya serta menjaga kesehatannya. Disamping itu, dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan kesehatan, semakin tinggi pula produktifitas dan kemampuan untuk meningkatkan pendapatan. Selanjutnya bangsa dikatakan mandiri apabila bangsa tersebut mampu mewujudkan masyarakat yang berkehidupan layak, sejajar dan sederajat dengan bangsa lain dengan kekuatan sendiri. dengan terpenuhinya beberapa persyaratan antara lain meningkatnya Sumber daya manusia yang terlihat semakin banyak tenaga profesional yang mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif ini, untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen perilaku organisasi pendidikan mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten pada SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto. Penelitiannya itu deskriptif kualitatif. Arikunto (2002:206) berpendapat bahwa pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesa, sehingga dalam rangka penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis. Subjek penelitian dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto. Sedangkan informan dalam penelitian ini adalah Guru, siswa, dan pengawas Sekolah. Sumber data dalam penelitian ini yaitu perilaku, tindakan, peristiwa, ucapan-ucapan hasil wawancara, dokumen dan interaksi guru-guru beserta para peserta didik pada SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto. Metode pengumpulan data yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketata laksanaan, atau tata pimpinan. Sementara dalam kamus Inggris Indonesia karangan John M. Echols dan Hasan Shadily (1995:372) *management* berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukannya, satu definisi yang populer, dikemukakan Stoner dan Freeman bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sulistiyani, 2003)

Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1995:470), kata manajemen mempunyai persamaan arti atau sinonim dengan kata pengelolaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pengelolaan dapat diartikan sebagai (1) proses, cara, perbuatan mengelola; (2) proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain; (3) proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi; (4) proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlibat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan.

Definisi Manajemen tersebut juga merupakan penjabaran dari fungsi-fungsi manajemen. Dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut ada hal yang harus dipenuhi yaitu unsur-unsur manajemen yang biasa disebut enam M yaitu: 1) manusia (*man*) ; 2) Modal kerja/uang (*money*) ; 3) mesin-mesin penunjang (*machines*); 4) barang-barang, inventaris, material (*material*), 5) sistem prosedur, mekanisme kerja (*methods*) ; 6) tempat berlangsungnya transaksi informasi masyarakat pemakai (*market*) (Sutarno, 2006) Apabila unsur-unsur ini terintegrasi, saling mendukung dan bekerja sama maka akan dengan mudah mewujudkan tujuan organisasi dimana manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Selain itu budaya, nilai, suasana dan perilaku manajerial akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut diatas maka dapat dikatakan bahwa kata manajemen merupakan hasil serapan dari kata *management* dalam bahasa Inggris yang mempunyai arti yang sama dengan kata pengelolaan. Manajemen adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal (Abdurahmat, 2006).

Fungsi manajemen dapat diartikan sebagai kegiatan apa saja yang akan dilakukan oleh seorang manajer dalam kegiatan manajerialnya. Sehingga kegiatan manajerial yang dilakukan oleh manajer tersebut dapat dikatakan sebagai kegiatan proses manajemen. Proses tersebut bermuladari pembuatan perencanaan sampai pada pengadaan pengawasan terhadap pelaksanaan rencana

tersebut. Pengawasan yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui efektif atau tidaknya pelaksanaan rencana sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai (Darim, 2020) sedangkan Fungsi Manajemen secara menyeluruh yaitu perencanaan/planning, perorganisasian/organizing, penyusunan staf/ staffing, pengarahan/directing, dan pengkoordinasian/Coordinating

Adapun Menurut Henry Fayol (1949) Manajerial terdiri dari 5 fungsi, yaitu sebagai berikut:

- 1) (planning) berupa penentuan langkah-langkah yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan-tujuannya.
- 2) Pengorganisasian (organizing), dalam arti mobilisasi bahan materiil dan sumber daya manusia guna melaksanakan rencana.
- 3) Memerintah (commanding) dengan memberiarahkan kepada karyawan agar dapat menunaikan tugas pekerjaan mereka
- 4) Pengkoordinasian (coordinating) dengan memastikan sumber- sumber daya dan kegiatan organisasi berlangsung secara harmonis dalam mencapai tujuannya.
- 5) Pengendalian (controlling) dengan memantau rencana untuk membuktikan apakah rencana itu sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya

Dari teori manajemen dan fungsi-fungsi pokok manajemen jika dikaitkan dengan kajian manajemen mutu pendidikan berbasis Teknologi Informasi dan Komunikasi, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan sekali. Dalam hal ini peneliti merujuk pada teori G. R Terry sebagai teori dasar karena Terry lebih menekankan pada pengorganisasian dan pelaksanaan dalam kegiatan manajemen di samping fungsi-fungsi manajemen yang lain. Selain Terry memasukkan proses evaluasi ke dalam fungsi pengawasan, hal ini berbeda dengan pendapat Henry Fayol yang memisahkan proses evaluasi dengan fungsi pengawasan

### **Perilaku**

Perilaku manusia merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain, perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini dapat bersifat pasif (tanpa tindakan: berpikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan). Sesuai dengan batasan ini, perilaku kesehatan dapat dirumuskan sebagai bentuk pengalamandan interaksi individu dengan lingkungannya, khususnya yang menyangkut pengetahuan dan sikap tentang kesehatan. Allport (1954) mengemukakan perilaku adalah menunjukkan bahwa sikap itu tidak muncul seketika atau dibawa lahir, tetapi disusun dan dibentuk melalui pengalaman serta memberikan pengaruh langsung kepada respons seseorang.

Perilaku aktif dapat dilihat, sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti pengetahuan, persepsi, atau motivasi. Menurut (Sarwono, 2004) membedakan bentuk-bentuk perilaku ke dalam tiga domain yaitu pengetahuan, sikap, dan tindakan atau sering kita dengar dengan istilah knowledge, attitude, practice. Sedangkan dari sudut biologis, Notoadmodjo, (2003). Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme yang bersangkutan, yang dapat diamati secara langsung maupun tidak langsung. Perilaku manusia adalah suatu aktivitas manusia itu sendiri Ensiklopedi Amerika, perilaku diartikan sebagai suatu aksi-reaksi organisme terhadap lingkungannya. Perilaku baru terjadi apabila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan reaksi, yakni yang disebut rangsangan. Berarti rangsangan tertentu akan menghasilkan reaksi atau perilaku tertentu (Notoadmodjo, 2003)

Menurut Notoatmodjo, (2007) perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar Menurut Skinner, merumuskan

bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap manusia, dan kemudian manusia tersebut merespons

Pada perilaku juga terdapat proses pembentukan perilaku, perilaku manusia terbentuk karena adanya kebutuhan. Menurut Abraham Harold Maslow Manusia memiliki 5 kebutuhan dasar yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis/biologis, yang merupakan kebutuhan pokok utama, yaitu H<sub>2</sub>, H<sub>2</sub>O, cairan elektrolit, makanan dan seks. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi akan terjadi ketidakseimbangan fisiologis. Misalnya, kekurangan yang menimbulkan sesak nafas dan kekurangan H<sub>2</sub>O dan elektrolit yang menyebabkan dehidrasi.
2. Kebutuhan rasa aman, misalnya Rasa aman terhindar dari pencurian, penodongan, perampokan dan kejahatan lain. Rasa aman terhindar dari konflik, tawuran, kerusuhan, peperangandan lain-lain. Rasa aman terhindar dari sakit dan penyakit dan Rasa aman memperoleh perlindungan hukum.
3. Kebutuhan mencintai dan dicintai Mendambakan kasih sayang/cinta kasih orang lain baik dari orang tua, saudara, teman, kekasih, dan lain-lain. Ingin dicintai/mencintai orang lain, ingin diterima oleh kelompok tempat ia berada.
4. Kebutuhan harga diri, misalnya: Ingin dihargai dan menghargai orang lain, Adanya respek atau perhatian dari oranglain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, misalnya : Ingin dipuja atau disanjung oleh orang lain, ingin sukses atau berhasil dalam mencapai cita- cita, ingin menonjol dan lebih dari orang lain, baik dalam karier, usaha, kekayaan, dan lain-lain.

### **Organisasi**

Organisasi dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, oleh karna itu organisasi dapat dikatakan wadah kegiatan dari pada orang-orang yang bekerjasama dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Di kegiatan itu orang-orang harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang “statis”, karena sekedar hanya melihat dari strukturnya. Di samping itu terdapat pengertian organisasi yang bersifat “Dinamis”. Pengertian ini organisasi dilihat dari pada sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi di dalam organisasi itu, baik yang bersifat formal maupun informal.

Menurut Chester I. Bernard (1992) organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. Menurut Louis A. Allen (1958) Organisasi dapat diartikan sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab, dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan.

Menurut John M. Pfifner dan Frank P. Sherwood (1958) Organisasi adalah pola keadaan dimana sejumlah orang banyak, sangat banyak mempunyai teman berhubungan langsung dengan semua yanglain, dan menangani tugas-tugas yang kompleks, menghubungkan mereka sendiri satu sama lain dengan sadar, penentuan dan pencapaian yang sistematis dari tujuan-tujuan yang saling disetujui.

Disisi lain organisasi juga terdapat Unsur – unsur tertentu didalamnya , antara lain sebagai berikut:

1. Man (orang-orang), dalam kehidupan organisasi atau ketatalembagaan sering disebut dengan istilah pegawai atau personnel. Pegawai atau personnel terdiri dari semua anggota atau warga organisasi, yang menurut fungsi dan tingkatannya terdiri dari unsur pimpinan (administrator) sebagai unsure pimpinan tertinggi dalam organisasi, para manajer yang memimpin suatu unit satuan kerja sesuai dengan



- fungsinnya masing-masing dan para pekerja (non management/workers). Semua itu secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (man power) organisasi.
2. Kerjasama yaitu suatu perbuatan bantu-membantu akan suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, semua anggota atau semua warga yang menurut tingkatan-tingkatannya dibedakan menjadi administrator, manajer, dan pekerja (workers), secara bersama-sama merupakan kekuatan manusiawi (manpower) organisasi.
  3. Tujuan Bersama yaitu arah atau sasaran yang dicapai. Tujuan menggambarkan tentang apa yang akan dicapai atau yang diharapkan. Tujuan merupakan titik akhir tentang apa yang harus dikerjakan. Tujuan juga menggambarkan tentang apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (network).
  4. Peralatan (Equipment) yaitu Unsur yang keempat adalah peralatan atau equipment yang terdiri dari semua sarana, berupa materi, mesin-mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/bangunan/kantor).
  5. Lingkungan (Environment) adalah Faktor lingkungan misalnya keadaan sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. Kebijakan (policy), strategi, anggaran (budgeting), dan peraturan-peraturan (regulation) yang telah ditetapkan. Dan juga beberapa tujuan tertentu.

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam memberikan tenaga, kecerdasan, kreativitas, pemikiran dan imajinasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Schuller dalam Sutrisno (2010) mengartikan sumber daya manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Setiap organisasi pasti mengharapkan SDM yang dimilikinya dapat diandalkan berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Untuk itulah setiap organisasi selalu mengharapkan SDM memiliki berbagai potensi yang dapat diandalkan

Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Hasibuan (2003:244) Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Sedangkan Menurut Aburrahmat Fathoni (2006) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas ataupun kegiatan manusia. Untuk bias mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manusia perlu dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang sesuai yang memperhatikan unsur-unsure berupa waktu, kemampuan, dan tenaga yang dimilikioleh setiap individu sumber daya manusia.

SDM ini terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya Intelegence Quotient (IQ) dan Emotion Quality (EQ).

### **Pelaksanaan Manajemen perilaku organisasi SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto**

Pembahasan temuan hasil penelitian di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto yang penulis temui berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi dan observasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal.

Perencanaan SDM dilakukan melalui beberapa tahapan seperti dalam pembuatan Tugas pokok dan fungsi pada beban kerjanya seperti apa, baru kemudian mencari dan memilih personil yang tepat untuk melakukan tugas tersebut. Dalam melakukan pengisian sampel, kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman, juga mempertimbangkan prestasi akademik dan keterampilan.

Analisis pekerjaan dan jabatan tersebut selama ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, Antara lain: (1) pembuatan draft atau rancangan oleh kepala sekolah dengan tim yang ditunjuk, (2) pembahasan dalam rapat pleno, (3) rapat/siding pleno, (4) pembuatan dan penetapan SK. (wawancara dengan MD) apa yang disampaikan benar bahwa “ pertimbangan yang dijadikan dasar dalam melakukan analisis pekerjaan Antara lain jumlah siswa, jumlah kegiatan dan program yang harus disesuaikan, disamping itu perlu tambahan dukungan sarana prasarana serta kekuatan finansial dalam rangka mencapai tujuan “.

#### **Manajemen Evaluasi Sumber Daya Manusia.**

Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang guru atau karyawan itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukur. Sistem evaluasi yang dilakukan di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto melalui cara, yaitu: Pertama, evaluasi bulanan yang dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan program sekolah selama satu bulan dan melakukan penyerapan terhadap kasus–kasus yang ada dilapangan, baik kegiatan KBM, kasus siswa. Kedua, rapat evaluasi tengah tahun atau akhir semester. Ketiga, rapat evaluasi akhir tahun pembelajaran hal ini dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan sekolah selama satu tahun. Hasilnya akan digunakan pedoman pembuatan RAKS dan RAPBS berikutnya.

#### **Sistem Pengawasan**

Sistem pengawasan di di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto adalah dengan penentuan standar, supervisi kegiatan, pemeriksaan dan perbandingan hasil dengan standar serta kegiatan mengoreksi kegiatan atau standar

### **Hambatan dan solusinya Manajemen perilaku organisasi di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto**

Hambatan Pelaksanaan Manajemen perilaku organisasi SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto, dalam hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah lakukan dengan kepala sekolah baik secara formal maupun tidak formal, bahwa yang terlibat langsung dalam pengelolaan dan perencanaan adalah Kepala sekolah, guru serta bendahara sekolah. Dalam membuat perencanaan di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto yang dilakukan selama ini dengan cara analisis volume dan beban pekerjaan yang dalam istilah lain disebut Tupoksi (Tujuan pokok dan fungsi) baru kemudian mencari personil yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dengan berbagai macam pertimbangan

## **KESIMPULAN**

Secara umum perencanaan SDM ini dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tujuan Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen merupakan penjabaran analisis jabatan dan deskripsi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis jabatan atau pekerjaan ini dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja dan ketauladanan.

Terkait dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang selama ini dilakukan, Sistem evaluasi SDM atau sering dikenal dengan penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah untuk seorang guru atau tenaga pendidik itu sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukur. Sistem evaluasi yang dilakukan di SDN 14 Talago Gunung Kota Sawahlunto melalui cara, yaitu: Pertama, evaluasi bulanan yang dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan program sekolah selama satu bulan dan melakukan penyerapan terhadap kasus-kasus yang ada dilapangan, baik kegiatan KBM, kasus siswa. Kedua, rapat evaluasi tengah tahun atau akhir semester. Ketiga, rapat evaluasi akhir tahun pembelajaran hal ini dilakukan untuk mengevaluasi perjalanan sekolah selama satu tahun. Hasilnya akan digunakan pedoman pembuatan RAKS dan RAPBS berikutnya.

## REFERENSI

- Abdurahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Akdon, H. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, e-ISSN: On Process, Volume 1, Issue. 1, 22-40.
- Hasibun. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibun, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksra.
- Judge, R. d. (2008). *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta.: Salemba Empat.
- Rohmat. (2017). *Manajemen Pembelajaran*. Sukoharjo: Taujih.
- Sarwono, S. (2004). *Psikologi remaja. Edisi revisi 8*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.
- Sihite, M. (2018). PERAN KOMPETENSI DALAM MEWUJUDKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERDAYA SAING TINGGI DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0: SUATU TINJAUAN KONSEPTUAL. *Jurnal Ilmiah Methonomi, Volume 4 Nomor 2 (2018)*, p-ISSN: 2460-562X, e-ISSN: 2598-9693, 145-159.
- Sulistiyani, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, teori dan pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutarno, N. (2006). *Manajemen Perpustakaan : Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Sagung Seto.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Persada: Raja Grafindo.