

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN SMART EKSELENSIA INDONESIA

Ervan Jaya

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
ervanjaya23@gamil.com

Dosen: Dr. Nurochim, M.M., Dr. Didi Suprijadi, M.Pd

Abstrak:

Sekolah sangat membutuhkan SDM pendidikan yang kompeten dan memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan agar dapat menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia pendidikan menjadi hal yang memiliki peranan yang penting. Penelitian ini mendeskripsikan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pendidikan di SMART Ekselensia Indonesia, Jampang, Bogor. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan tipe penelitian studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk fungsi manajerial dan fungsi operasional telah diatur dengan baik dan terstandar, meski manajemen pengembangan tenaga kependidikan belum maksimal.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan, fungsi operasional, fungsi manajerial.

Abstract:

Schools need of competent human resources and have certain competencies in order to support the successful implementation of their work. Management of human resource management of education has an important role. This research describes the implementation of human resource management of education at SMART Ekselensia Indonesia, Jampang, Bogor. The approach in this research is qualitative with case study. The results showed that the implementation of human resource management of educators and education personnel, in the form of managerial function and operational function have been well regulated and standardized, although the management of the development of educational personnel has not been maximized.

Keywords: Human Resource Management Education, operational function, managerial function

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek terpenting kemajuan sebuah bangsa. Kemajuan bangsa dapat dilihat dari kemajuan sistem pendidikannya. Dalam sistem pendidikan terdapat berbagai macam *stakeholder* yang saling berkaitan. Salah satu komponen yang *urgens* adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik memainkan peran yang sangat penting yang berdampak pada kualitas pendidikan yang dijalankan

Untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional diperlukan beberapa faktor pendukung yang sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan tersebut. Faktor-faktor tersebut meliputi sumber daya manusia, sarana dan prasarana, modal dan lain sebagainya. Namun dari beberapa faktor tersebut ada faktor yang paling penting dan berpengaruh besar dalam berhasil atau tidaknya suatu pendidikan. Faktor tersebut adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM).

Dibandingkan dengan modal dan sarana prasarana, Sumber Daya Manusia jauh lebih penting karena manusialah yang nantinya akan menggerakkan sumber daya yang lainnya (Syafiyana, 2015).

Meski Indonesia dihadapkan pada upaya peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini diharapkan dapat menjadikan insan yang berpengetahuan dan berwawasan luas sehingga dapat bersaing dengan bangsa lain dengan kata lain, bahwa bangsa Indonesia mau tidak mau harus lebih memperhatikan bidang pendidikan sebagai sarana ke arah tersebut. Karena mustahil Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan pembangunan di segala bidang dapat dicapai tanpa melalui pendidikan (Manaf, 2013).

Muhaimin (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreatifitas manusia. Oleh karena itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia pendidik dan

tenaga kependidikan yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan menjadi titik penting untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam konteks sistem pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia harus benar-benar dilakukan secara baik. Pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah sekolah, bukanlah hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, melainkan tindakan terpadu dari berbagai fungsi mulai dari perencanaan, penyusunan staf atau rekrutmen, penilaian serta pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Namun masih adanya tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya menjadi salah satu sebab dari rendahnya kualitas pendidikan. Hal yang sering ditemui di beberapa lembaga pendidikan adalah, Guru A, mempunyai dasar pendidikan di bidang bahasa, namun dia mengajarkan keterampilan atau yang lain, yang sebenarnya bukan kompetensinya. Contoh lain yang menjadi sebab dari rendahnya kualitas pendidikan adalah karena pendidik kurang inovasi dan kurang kreatif dalam pembelajaran sehingga peserta didik tidak tertarik dan tidak memahami pelajaran yang disampaikan oleh gurunya (Utami, 2016).

Sama halnya dengan kemajuan zaman dan tantangan zaman yang makin pesat sekarang ini, pendidik dan tenaga kependidikan idealnya tetap harus belajar, kreatif mengembangkan diri dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan. Namun, harapan ini kerap kandas karena pendidik dan tenaga kependidikan kurang semangat memajukan diri dan tidak banyak yang terus belajar lagi (Nur, 2009).

Dimana pendidikan merupakan kunci untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, kompetitif serta memiliki keunggulan komparatif, sehingga mampu merebut pangsa pasar tenaga kerja dunia dan pada akhirnya kesejahteraan yang menjadi cita-cita luhur bangsa akan tercapai. Oleh karena itu pendidikan yang berkualitas hendaknya menjadi sebuah keharusan bagi setiap anak bangsa termasuk mereka yang kurang mampu (anak dhu'afa) (Nasrullah, 2015).

Dompot Dhuafa adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Indonesia yang berkhidmat mengangkat harkat sosial kemanusiaan kaum dhuafa dengan dana ZISWAF (Zakat, Infak, Sedekah, Wakaf, serta dana lainnya yang halal dan legal, dari perorangan, kelompok, perusahaan/lembaga). Berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan zakat, Dompot Dhuafa merupakan institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat. Tanggal 8 Oktober 2001, Menteri Agama Republik Indonesia mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 439 Tahun 2001 tentang

pengukuhan Dompot Dhuafa Republik sebagai lembaga Amil Zakat tingkat nasional. Sekolah Smart Ekselensia adalah salah satu dari sekian program pemberdayaan pendidikan yang dilakukan oleh Dompot Dhuafa.

Rahmat (2014) dalam penelitiannya bahwa sekolah SMART Ekselensia dikelola secara mandiri di bawah organisasi Dompot Dhuafa. Dompot Dhuafa sendiri merupakan sebuah lembaga penggalang filantropi Islam yang sudah cukup dikenal secara nasional bahkan internasional. Sekolah SMART Ekselensia, berdiri sejak tahun 2004, merupakan sekolah SMP dan SMA berasrama dengan siswanya adalah anak-anak dari keluarga tidak mampu (fakir atau miskin) yang mempunyai kemampuan kecerdasan yang baik dari berbagai daerah di Indonesia. Sekolah Smart Ekselensia menggunakan program akselerasi yang hanya membutuhkan waktu lima tahun untuk menyelesaikan program pendidikan di tingkat SMP dan SMA. Setiap tahunnya diterima sekitar 35 sampai 40 orang yang dibagi menjadi dua kelas.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengaturan atau pengelolaan, yang dilaksanakan dengan seksama terhadap potensi yang ada pada manusia untuk mencapai suatu keberhasilan yang telah diprogramkan dan siap dikembangkan menjadi berbagai daya yang berguna sesuai dengan keinginan manusia (Nurpriyasni, 2015).

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan individu maupun organisasi (Sabrin, 2013).

Sementara jika dikaitkan dengan pendidikan, Ufatin & Triwijayanto (2010: 11) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumber bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian tersebut maka bisa disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala usaha yang dikelola sedemikian rupa untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam dunia pendidikan dan menjadi berbagai daya yang berguna sesuai apa yang direncanakan oleh pendidik atau tenaga kependidikan atau sebuah organisasi. Untuk mendapatkan dan memberdayakan pendidik, tenaga kependidikan, dan sumber daya manusia yang lain diperlukan sistem manajemen yang benar dan

fungsional. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut dikelompokkan menjadi dua fungsi besar, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Pada lingkup organisasi pendidikan, fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan antara lain sebagai berikut: (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) seleksi, (4) orientasi, (5) penempatan dan penugasan, (6) kompensasi dan kesejahteraan, (7) pemberdayaan, (8) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, (9) penilaian kinerja, dan (10) pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja (Ufatin & Triwijayanto, 2010: 23).

Sedangkan Muniroh (2016) memaparkan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses sumber daya manusia di lembaga organisasi pendidikan berupa tindakan-tindakan yang berupa perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan serta pemberhentian pendidik dan tenaga pendidik dalam mencapai tujuan yang diharapkan sebelumnya.

Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia pendidikan memperbaiki kinerja pendidik dan tenaga kependidikan terhadap sekolah dengan cara bertanggung jawab secara strategis sehingga tercipta suasana yang harmonis. Maka dalam mengefektifkan fungsi tersebut dengan berbagai tahapan-tahapan yang harus dimaksimalkan.

1. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Suhariadi (2013: 65) yang dimaksud dengan perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah proses tempat pihak organisasi menetapkan estimasi sebuah kebutuhan tenaga kerja yang berguna untuk mengantisipasi permintaan dan dipihak lain untuk memenuhi kebutuhan organisasi sesuai kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Hal yang senada juga disampaikan oleh Mathis dan Jackson “ *Human resource planning is the process of analyzing and identifying the need for and availability of human resource so that the organization can meet its objectives*”. (Mathis & Jackson, 2010: 146)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan harus dijadikan langkah pertama yang benar-benar harus diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola pendidikan, sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan sumber daya manusia akan sangat fatal bagi kelangsungan pendidikan (Sabrin, 2013).

Jadi bisa disimpulkan bahwa perencanaan dalam sumber daya manusia khususnya pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dalam pengembangan kompetensi yang dimiliki.

2. Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada (Ulfatain & Triwiyanto, 2010: 50).

Dimana dalam perekrutan ini diperlukan analisis jabatan, yaitu proses untuk membuat atau menyusun suatu uraian pekerjaan yang berisi keterangan sebagai suatu kriteria untuk menilai sesuatu jabatan tertentu guna untuk keperluan

3. Seleksi

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 214) “Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi yang benar-benar dibutuhkan untuk mengisi pekerjaan di sebuah organisasi. Tanpa karyawan yang memenuhi syarat, sebuah organisasi jauh lebih kecil kemungkinannya untuk berhasil.”

Dapat dipahami bahwa seleksi yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

4. Orientasi

Orientasi dipandang sebagai usaha dari penyelenggara pendidikan untuk membantu tenaga pendidik dan kependidikan baru agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan komunitas baru, lingkungan baru, dan pekerjaan yang baru (Ulfatain & Triwiyanto, 2010: 67).

Setelah kandidat menerima penawaran kerja, sehingga pada saat yang bersangkutan sudah menjadi pegawai maka masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu yang lama, maka orientasi memiliki peranan penting untuk membantu tenaga pendidik dan kependidikan mengenal tugas dan tanggung jawabnya.

5. Penempatan dan Penugasan pendidik dan tenaga kependidikan

Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, dalam proses penempatan ini tidak hanya dilakukan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang baru saja diterima sebagai pegawai, akan tetapi yang lamapun perlu dilakukan penyusunan ulang dalam menyelesaikan tugas

Menurut Siagian (2016: 137), setidaknya terdapat delapan langkah yang mesti ditempuh dalam proses seleksi, yakni:

1. Penerimaan surat lamaran
2. Penyelenggaraan ujian
3. Wawancara seleksi
4. Pengecekan latar belakang dan referensi pelamar
5. Evaluasi kesehatan
6. Wawancara oleh atasan atau manajer
7. Pengenalan pekerjaan

8. Keputusan atas lamaran

Jika disimpulkan seleksi yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan, setelah diadakan perencanaan SDM, dan analisis serta klasifikasi pekerjaan.

6. Kompensasi dan kesejahteraan

Sabrin (2013) fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa, dapat berupa finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas.

Kompensasi yaitu semua imbalan atau pendapatan yang diterima oleh pegawai karena pekerjaannya, termasuk di dalamnya adalah gaji. Bentuk dan jenis kompensasi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut (Ulfatain & Triwiyanto, 2010: 123-124) ; (a) Gaji dan Upah, (b) Insentif, (c) Tunjangan

7. Pemberdayaan

Ulfatain & Triwiyanto (2010: 90) pemberdayaan merupakan suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan pemberian tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya diharapkan dapat memungkinkan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dalam situasi yang selalu berubah

8. Pengembangan kompetensi dan jalur karier

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Ulfatain & Triwiyanto, 2010: 138).

Sementara Sabrin (2013) pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja. Pengembangan kualitas sumber daya manusia diarahkan untuk mengubah sumber daya manusia yang berpotensi menjadi sumber daya manusia yang produktif sehingga sumber daya manusia mampu terampil sehingga menjadi efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

9. Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, bisakah mereka terus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja. (Ulfatain & Triwiyanto, 2010: 148)

Sabrin (2013) penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Adanya penilaian prestasi kerja akan mengetahui sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang, dengan demikian akan

juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima

10. Pemberhentian dan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dengan suatu perusahaan, pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja habis, peraturan perburuan, pensiun dan atau meninggal dunia (Hasibuan, 2007: 181)

Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari pemimpin sumber daya manusia karena telah diatur dalam undang-undang dan mengikat bagi instansi atau perusahaan. Pemberhentian merupakan suatu putusnya hubungan kerja seseorang dengan organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, pensiun atau disebabkan oleh undang-undang (Sabrin 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan studi kasus. Adapun fokus penelitian yang dilakukan adalah terkait fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan SMART Ekselensia Indonesia

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini diantaranya; (a) Identifikasi data, (b) Analisis data, (c) Interpretasi data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan

Profil SMART Ekselensia Indonesia

SMART Ekselensia Indonesia adalah salah satu program pendidikan dari Dompot Dhuafa Pendidikan (DDP), SMART merupakan bagian dari masyarakat yang memiliki tanggungjawab moral serta komitmen untuk mempersiapkan calon pewaris negeri dengan mengusung visi Menjadi Sekolah Model yang Melahirkan Generasi Berkepribadian Islami, Berjiwa Pemimpin, Mandiri, Berprestasi, dan Berdaya Guna. Untuk mewujudkan visi tersebut, maka sekolah ini terus berikhtiar untuk senantiasa memberikan layanan pendidikan yang berkualitas melalui penyediaan program-program untuk meningkatkan kompetensi (*competency*) dan karakter (*character*) peserta didiknya, kurikulum 2013 berbasis Sistem Kredit Semester (SKS) dan berasrama (*boarding*).

SMART Ekselensia Indonesia diperuntukkan bagi anak-anak Indonesia yang mempunyai tingkat intelegensi di atas rata-rata namun mempunyai keterbatasan dalam bidang finansial. Berdiri sejak 2004, SMART telah terakreditasi A dan

bersertifikat ISO 9001: 2015. SMART setiap tahunnya berhasil mengantarkan 95 persen anak didiknya ke Perguruan Tinggi Negeri (PTN) terakreditasi A.

Visi SMART

Menjadi sekolah model yang melahirkan generasi berkepribadian islami, berjiwa pemimpin, mandiri, berprestasi dan berdaya guna.

Misi SMART

1. Menyelenggarakan sekolah menengah berkualitas bagi masyarakat marginal
2. Melahirkan lulusan yang berkepribadian islami, berjiwa pemimpin, mandiri, berprestasi dan berdaya guna.
3. Mewujudkan pengembangan SDM yang berdaya saing global

Seluruh kegiatan belajar dan mengajar untuk seluruh siswa yang saat ini berjumlah 175 orang, dikelola oleh 34 orang guru sekolah dan 6 orang guru/wali asrama yang merupakan SDM berkualitas dengan latar belakang akademis S-1/S-2.

Elfrianto (2016) perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Rekrutmen & seleksi

Setiap devisi termasuk SMART Ekselensia jika membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan maka harus mengajukannya ke bagian HRD yang menangani prosedur mulai dari form permintaan tenaga kerja sampai dengan serah terima sumber daya manusia kepada bagian/departemen yang meminta.

Adapun tahapannya yaitu:

- a. Menerima Formulir Permintaan Tenaga Kerja
- b. Melihat Uraian Jabatan
- c. Membuat Lowongan Kerja
- d. Pembuatan Administrasi Iklan lowongan kerja
- e. Mencari tenaga kerja
- f. Mengoleksi lamaran yang masuk
- g. Menyeleksi lamaran yang masuk
- h. Memanggil calon karyawan untuk tes
- i. Proses pelaksanaan seleksi
- j. Memanggil calon karyawan untuk SPK
- k. Membuat SPK
- l. Penandatanganan SPK
- m. Serah terima ke user

Sebagaimana Rahmat (2017) sekolah SMART Ekselensia adalah aktivis CSO dari Dompot Dhuafa yang ditugaskan mengelola Sekolah SMART Ekselensia. Para guru yang terlibat di Sekolah SMART Ekselensia adalah para guru yang direkrut melalui proses seleksi yang profesional

Kualifikasi yang terpenting dalam mencari kandidat guru yaitu kesesuaian antara *background* pendidikan yang dimiliki begitu juga halnya di SMART guru yang mengajar harus sesuai dengan keilmuan yang sama dan guru yang telah memiliki pengalaman minimal 2 tahun. Kesesuaian *background* menjadi permasalahan Rohman (2016) banyak ditemukan guru yang mengajar tidak sesuai dengan *background* keilmuan yang dimilikinya. Dengan demikian, *transfer of knowledge* tidak berjalan dengan optimal

Wijaya (2009) Ada tiga alasan mengapa seleksi guru penting yaitu:

- a. Kinerja kepala sekolah selalu tergantung pada kinerja guru.
- b. Penyaringan guru yang efektif penting karena biaya merekrut dan mempekerjakan guru mahal.
- c. Adanya implikasi yang sah dari seleksi guru yang tidak efektif atau guru yang tidak cakap.

3. Orientasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD bahwa jika guru telah dinyatakan sudah diterima maka akan ada tahapan orientasi untuk pengenalan lembaga dan sekolah. Adapun untuk tahap orientasi yaitu penandatanganan kontrak, pengenalan peraturan, pengenalan lingkungan, penempatan, training orientasi yang berupa pengenalan visi, misi, *value* sekolah, struktur sekolah dan SOP.

4. Penempatan dan Penugasan pendidik dan tenaga kependidikan

Penempatan menjadi hal yang *urgent* dengan prinsip *the right men on the right place*. Elfrianto (2016) mengemukakan pelatihan sumber daya manusia merupakan kemestian bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Sumber daya manusia yang baru sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawabnya dalam lembaga tempat ia bekerja. Oleh karenanya, kepada mereka semestinya diadakan pembekalan berupa pelatihan yang menjurus kepada bertambahnya kemampuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban di lembaga yang dimaksud.

Setelah penandatanganan SPK berarti tenaga pendidik dan kependidikan tersebut akan ditempatkan disertai dengan pemberian tugas yang harus dilakukan. Pembagian tugas bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang dilakukan di SMART EI diuraikan dengan jelas dan dipahami oleh masing-masing pemangku tugas. Pembagian tugas disesuaikan dengan kualifikasi yang dimiliki dengan harapan agar tugas yang diemban dapat terlaksana secara optimal.

5. Kompensasi dan kesejahteraan

Kesejahteraan guru merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah dalam menunjang terciptanya kinerja yang semakin membaik di kalangan pendidik (Damopolii, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara bahwa untuk kompensasi ada dua kategori yaitu untuk umum termasuk guru yang masih kontrak atau yang masih dalam percobaan dan khusus yang didapatkan hanya untuk guru tetap.

Adapun untuk karyawan/guru umum; gaji pokok, tunjangan transport & konsumsi, tunjangan jabatan, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pernikahan, tunjangan perjalanan dinas, dan adapun untuk khusus; dana pensiun lembaga keuangan, tunjangan pendidikan anak, cuti haji & umrah.

Dengan gaji yang memadai diharapkan mampu menjadikan kinerja guru lebih baik. Nur (2009) gaji yang rendah, dengan tuntutan yang rumit dan persiapan mengajar, koreksi, dan lain-lain, menjadikan profesi guru kurang menarik bagi banyak orang. Oleh karena itu, sangat diharapkan gaji guru untuk dinaikkan sehingga guru tidak lagi banyak mengerjakan proyek dari luar. Selain itu, perlu beberapa model penghargaan seperti jaminan prestasi khusus bagi guru yang sangat baik dan menghasilkan banyak inovasi pendidikan.

Wijaya (2009) Kompensasi guru merujuk kepada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan sebagai guru. Kompensasi guru tersebut mempunyai dua komponen, yaitu:

- Pembayaran keuangan secara langsung, dalam bentuk gaji dan insentif lainnya.
- Pembayaran keuangan secara tidak langsung, dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan lainnya

Kompensasi yang diterima oleh guru di SMART sudah termasuk dalam pembayaran langsung dan secara tidak langsung ditambah dengan adanya penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Dacholfany (2017) kompensasi dapat diartikan sebagai honor atau gaji yang sesuai atau layak, sebab jika tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak diberi penghargaan atau *reward* berupa gaji yang sesuai maka kegiatan proses belajar mengajar dan proses pelayanan pendidikan akan terkendala dan mengalami kesulitan.

6. Pemberdayaan

Pemberdayaan yang dilakukan sekolah terhadap guru yaitu terlibat dalam kepanitiaan dalam sebuah *event* baik yang diadakan oleh sekolah maupun oleh dinas dan aktif dan terlibat dalam penyelenggara Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Dengan adanya sarana belajar seperti MGMP dapat meningkatkan kompetensi guru.

Sama halnya Nur (2009) dalam mengatasi banyaknya guru yang tidak berkualitas baik dalam

proses pembelajaran maupun penguasaan pengetahuan dengan cara memberikan penataran, lokakarya, berdiskusi guru bidang studi (MGMP), dan memberi kesempatan kepada mereka untuk studi lanjut. Yang tidak kalah penting adalah menyediakan sarana belajar bagi mereka agar mereka terus mau mengembangkan diri.

7. Pengembangan kompetensi dan jalur karier

Rohman (2016) dalam hal pengembangan pegawai, banyak cara yang sudah dikembangkan. pengembangan ini dilaksanakan dalam bentuk (1) Bimbingan berupa petunjuk yang diberikan kepada pegawai, pada waktu melaksanakan tugasnya; (2) Latihan-latihan berupa intern dan ekstern; (3) Pendidikan formal; (4) Promosi berupa pengangkatan jabatan ke yang lebih tinggi; (5) Penataran dan Lokakarya atau workshop.

Sesuai dengan hasil wawancara kordinator LITBANG SMART bahwa dalam kegiatan pengembangan tenaga pendidik yang diadakan oleh sekolah berupa kegiatan rutin pekanan yaitu kursus bahasa Inggris, dan kegiatan pelatihan bulanan yang di awal tahun sudah diagendakan, serta coaching yang diadakan oleh pihak kurikulum untuk mencoach guru. Adapun untuk kegiatan yang tidak rutin adalah mengisi trainer jika ada undangan dari divisi yang lain untuk mengisi materi. Namun untuk pengembangan untuk tenaga kependidikan masih terbatas tidak seperti pengembangan tenaga pendidik yang sudah terjadwal.

Tabel 1 Jadwal Pengembangan Tenaga Pendidik

No	Materi	Waktu	Keterangan
1	Komunikasi Efektif	Feb2017	Guru Baru
2	Quantum Teaching	Maret 2017	Guru Baru
3	Pengembangan Kurikulum 2013 dan SKS	Apr-17	All Guru SMART
4	PAIKEM	Mei 2017	Guru Baru
5	Manajemen Kelas	Mei 2017	Guru Baru
6	Design Instructional Leader	Juni 2017	All Guru SMART
7	Multiple Intelligence	Juli 2015	Guru Baru
8	Pendidikan Karakter	Agustus 2017	All Guru SMART
9	Display kelas	Sep-17	Guru Baru
10	Media Pembelajaran dalam meningkatkan pembelajaran	Oktober 2017	Guru Baru
11	Psikologi Remaja	Nov 2017	All Guru SMART
12	Coaching dan Counseling untuk Remaja	Des 2017	Guru Baru

Program pelatihan sumber daya manusia termasuk proses pendidikan karyawan dengan prosedur yang terstandarisasi dan sistematis sehingga membawa manfaat dan nilai tambah bagi organisasi/lembaga/perusahaan/sekolah/peguruan, disamping karyawan. Bahkan lebih spesifik lagi, program pelatihan sumber daya manusia memiliki tujuan untuk meningkatkan keahlian, keterampilan atau *skill* untuk jangka panjang pada masa depan (Elfrianto, 2016). Dengan adanya pelatihan yang diadakan setiap bulannya diharapkan mampu menjadi langkah dalam meningkatkan kompetensi guru.

Arif (2013) perencanaan karir sangat bermanfaat bagi pendidik dalam melaksanakan tugasnya, diantara manfaatnya adalah mengembangkan kemampuan pendidik, mengungkap potensi pendidik.

8. Penilaian

Penilaian dilakukan persemester bagi guru tetap sama halnya dengan guru kontrak namun akan ada review dalam 3 atau 6 bulan untuk menilai kinerja guru tersebut apakah sudah sampai mencapai target. Adapun yang dinilai diantaranya; hasil kerja, kepemimpinan, keterampilan kerja, kerjasama, disiplin, inisiatif dan peningkatan tanggung jawab dengan bobot yang masing-masing telah ditetapkan. Diakhir penilaian akan ada simpulan dan saran pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan serta keterangan yang perlu diperhatikan untuk pembinaan pegawai lebih lanjut

Wijaya (2009) evaluasi kinerja merupakan proses di mana kinerja masing-masing guru dinilai dan dievaluasi. Setelah melakukan evaluasi kinerja guru, kepala sekolah dapat merancang atau mendesain pekerjaan guru sehingga kinerja guru mencapai hasil yang optimal.

9. Pemberhentian

Zulhartati (2010) mengemukakan ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan, diantaranya disebabkan karena: peraturan perundang-undangan, keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, kontrak kerja berakhir, meninggal dunia, perusahaan dilikuidasi.

Pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi yaitu dengan mengajukan surat pemunduran diri yang diajukan ke bagian HRD, setelah surat pemunduran diri diterima maka akan ada wawancara karyawan/ pegawai dan diakhir akan diberikan surat pengalaman kerja. Adapun untuk tenaga pendidik dan kependidikan yang jika tidak lulus dalam evaluasi kinerja bisa diberikan perpanjangan masa on the job training atau di PHK (pemutusan hubungan kerja)

KESIMPULAN

1. Implementasi manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan, dalam bentuk fungsi manajerial dan fungsi operasional yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi, penilaian, dan pemutusan hubungan kerja yang telah diatur dengan baik dan terstandar.
2. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah belum maksimal terutama dalam hal pengembangan tenaga kependidikan.

SARAN

1. Bagi para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hendaknya sama-sama mengupayakan peningkatan kualitas diri semaksimal mungkin melalui pengembangan dan pemberdayaan dalam hal peningkatan kompetensi.
2. Pengelolaan sumber daya manusia bisa dijadikan prioritas utama dan lebih dimaksimalkan lagi, karena sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikannya akan memberikan andil yang cukup besar dalam kemajuan sekolah dan dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Moh., Manajemen Madrasah Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam, *Jurnal Epistemé*, Vol. 8, No. 2, Desember 2013, Hal 415-438
- Dacholfany M. Ihsan, Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi, *Jurnal At-Tajdid*, Volume. 1, No. 1 Januari-Juni 2017, Hal 1-13
- Damopolii Mujahid, Problematika Pendidikan Islam Dan Upaya-Upaya Pemecahannya, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 3 Nomor 1 Februari 2015halaman 68-81
- Elfrianto, Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan, *Jurnal Edutech* Vol. 2 No. 2 September 2016 Hal 46-58
- Hasibuan H. Malayu S.P. (2007). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah*. Jakarta, Pt. Bumi Aksara
- Manaf Abdul, Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Ponpes Al-Furqan Kota

- Banjarmasin, *Jurnal Ta'lim Muta'allim*, Vol. Iii Nomor 05 Tahun 2013 Hal 29-140
- Mathis Robert L. & Jackson John H.(2011). *Human Resource Management*. Thirteenth Edition Mason Usa: South-Western, Cengage Learning.
- Mathis, R & Jackson. (2010). *Human Resources Management 13th Edition*. Usa: South-Western.
- Muhaimin Efi Rufaiqoh, Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kroya Cilacap, *Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Purwokerto* 2017 Hal 3
- Muniroh Jauharotul, Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta, *Tesis Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta* 2016. Hal. 30
- Nasrullah Aan, Pengelolaan Dana Filantropi Untuk Pemberdayaan Pendidikan Anak Dhuafa (Studi Kasus Pada Bmh Cabang Malang Jawa Timur), *Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, Vol. 12, No. 1, Juni 2015, H. 1-18
- Nur Hamzah, Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Medtek*, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2009, Hal 1-10
- Nurpriyasni Evin, Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik Dan Tenaga Kependidikan) Di Sd Muhammadiyah Sleman Yogyakarta Tahun 2014-2015, *Tesis, Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (Iain) Salatiga* 2015, Hal 45
- Rahmat Abdi, Gerakan Sosial Dalam Aksi Penyelenggaraan Sekolah Untuk Anak Miskin, *Jurnal Sosiologi Masyarakat*, Vol. 19, No. 1, Januari 2014: 27-56
- Rohman Miftahur, Problematika Guru Dan Dosendalam Sistem Pendidikan Nasional, *Jurnal Cendekia*, Vol. 14 No. 1, Januari - Juni 2016, Hal 50-71
- Sabrin, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Smp Islam Terpadu Syafiyyaatul Amaliyyah Medan, *Tesis, Program Studi Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Sumut Medan*, 2013
- Siagian Sondang P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Ke-25 Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhariadi, F.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam Pendekatan Teoriti Praktis)*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Syafiyana Ika Nur, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Staiyo) , *Tesis, Uin Sunan Kalijaga* 2015 Hal. 4
- Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta. Pt Grafindo Persada.
- Utami Dwi, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar Ta'mirul Islam Surakarta, *Tesis,Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta* Tahun 2016. Hal 6
- Wijaya David, Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru Dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah, *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.12/Tahun Ke-8/Juni 2009 Hal 69-86
- Zulhartati Sri, Pengaruh Purnutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan, *Jurnal Pendidikan Sosiologi dan Humaniora* Vol. 1. No. 1. April 2010, Hal 77-88

RIWAYAT PENULIS

Ervan Jaya, lahir di Gilireng, 23 Agustus 1991, Kab. Wajo, Sulawesi-Selatan. Sarjana Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Negeri Makassar. Tahun 2016 menjadi mahasiswa Sekolah Guru Indonesia angkatan 21 sekaligus mahasiswa Pascasarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Semasa kuliah S1 aktif di organisasi kampus dan organisasi daerah, sekarang sebagai anggota Forum Mahasiswa Magister (FORMA) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Selama di SGI beberapa kali menjadi triner; trainer dan organizer School of Master Teacher (SMT-24) Bojonggede, Bogor, SMT-26 Pandeglang,Banten, dan trainer Kelas Guru Trainer (KGT Batc III) Bojongsari, trainer Makmal Pendidikan program refurbish dan pendampingan sekolah, serta trainer of Training for English Teacher (TEFT).