

Manajemen Tenaga Pendidik SDTQ Al-Mujahidin Surakarta

Teachers Management at SDTQ Al-Mujahidin Surakarta

**Lathifa Rosyida, Ratna Dewi Wahyuningsih, Arini Nurul Husna,
Fitria Jamilatul Fahmi,**

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

lathifarosyida00@gmail.com, ratnadewiwahyuningsih290802@gmail.com,
arininurul171@gmail.com, fitriafahmi939@gmail.com

Abstract

Human resource management, especially teachers, is a key element in an educational institution. Teachers play an important role in the educational process. This research aims to determine the form of teachers management through recruitment, induction and orientation programs, placement and classification of teachers, developing and coaching programs, and teachers appraisal at SDTQ Al-Mujahidin. This research uses descriptive qualitative research. Data collection was carried out by observation, interview, and documentation. Analysis was carried out by collecting data, reducing data, presenting data, and verifying data. The results of this study indicate that the form of teachers management at SDTQ Al-Mujahidin is coordinated by the school and the foundation. Recruitment is carried out to find qualified teachers according to the criteria and needs. After recruiting, the school held an orientation program for new teachers so that they have the same perception in teaching to achieve the school's goals. Teachers are placed and classified based on criteria, needs, and the results of teachers appraisal. The school also holds development and training programs so that teachers can develop their skills. In addition, as a form of evaluation for teachers, the school is assisted by the foundation conducting teachers appraisal and evaluations related to teaching, and the result will be used as a reference for updating schools programs in the future.

Keywords: *Teachers Management, Recruitment, Orientation, Development, Teachers Appraisal.*

Manajemen sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik merupakan unsur utama dalam sebuah lembaga pendidikan. Pendidik memegang peranan penting dalam keberlangsungan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen pendidik melalui rekrutmen, program induksi dan orientasi, penempatan dan penggolongan pendidik, program pengembangan dan pembinaan, serta proses penilaian kinerja pendidik di SDTQ Al-Mujahidin. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

proses manajemen pendidik di SDTQ Al-Mujahidin di koordinir oleh pihak sekolah dan yayasan. Rekrutmen dilakukan untuk mencari tenaga pendidik berkualitas sesuai dengan kriteria dan kebutuhan. Setelah melakukan rekrutmen, pihak sekolah mengadakan program orientasi bagi tenaga pendidik baru agar memiliki persepsi yang sama dalam pembelajaran untuk tercapainya tujuan sekolah. Tenaga pendidik ditempatkan dan digolongkan berdasarkan kriteria, kebutuhan, dan hasil penilaian prestasi kerja. Pihak sekolah juga menyelenggarakan program pengembangan dan pelatihan agar para pendidik dapat mengembangkan kompetensi keahliannya. Selain itu, sebagai bentuk evaluasi bagi pendidik, pihak sekolah dibantu dengan yayasan mengadakan program penilaian prestasi kerja dan evaluasi terkait pembelajaran yang nantinya akan dijadikan acuan pembaharuan SDTQ Al-Mujahidin di masa depan.

Kata kunci: Manajemen Pendidik, Rekrutmen, Orientasi, Pengembangan, Penilaian Kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek esensial dalam suatu organisasi. Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan SDM unggul yang mampu menggerakkan roda organisasi sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, diperlukan adanya sebuah sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mengarahkan SDM tersebut agar dapat menjalankan tata kelola organisasi dengan efektif dan efisien. Pendapat ini selaras dengan pendapat Kemal yang berbunyi *“human resource management is a factor that will determine organizational performance, the appropriateness of utilizing and developing human resources and integrating them in a unified movement and direction of the organization will be important for increasing organizational capabilities in achieving its goals”* (Kemal et al., 2019; Qutni et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang akan menentukan performa organisasi, kesesuaian pemanfaatan dan pengembangan SDM dan mengintegrasikannya dalam satu kesatuan gerakan dan arah organisasi akan menjadi penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sekolah selaku institusi formal dalam bidang pendidikan mengambil peran penting dalam proses belajar mengajar.

Tujuan utama setiap institusi pendidikan pada umumnya adalah mempersiapkan siswa agar dapat beradaptasi di lingkungan masyarakat sesuai perkembangan zaman. Dalam rangka mencapai tujuan ini, pendidik menjadi tokoh utama menuju ketercapaian tujuan tersebut. Melalui proses pendidikan, pendidik membekali siswa dengan ilmu dan keterampilan sosial yang nantinya akan bermanfaat bagi siswa saat terjun langsung ke masyarakat.

Pendidik selayaknya pemegang tonggak organisasi sekolah mengambil peran penting dalam proses berjalannya roda pendidikan. Pendidik memegang peranan penting menuju keberhasilan sekolah dalam rangka menciptakan generasi bangsa yang unggul. Pendidik jugalah yang menentukan kualitas dan standar pendidikan dari suatu sekolah. Lewat perannya ini, pendidik memegang kendali esensial dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Usman yang berbunyi *“The teacher is a crucial component of any educational system because no organized education can take place without the teachers. The teachers implement educational policies, the curriculum and play significant roles in the attainment of the objectives of any educational system”* (Dangara & Usman, 2016). Pendidik memainkan peranan penting dalam proses pembelajaran melalui implementasi

kebijakan pendidikan, pelaksanaan kurikulum, dan pengelolaan sistem sekolah. Baik atau tidaknya suatu sistem sekolah ditentukan dari bagaimana seorang pendidik mampu memfasilitasi pembelajaran untuk pengembangan siswa di masa depan. Pandangan ini selaras dengan penggalan artikel yang berbunyi “*It should be noted that the major premise of human resources management in education is that the end results of the educative process will be determined by the effectiveness of the teachers who facilitate learning for self-actualization and national development*” (Omebe, 2014). Oleh sebab itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan harus serius dalam mengelola sumber daya manusianya khususnya pendidik, agar tujuan institusional dapat tercapai.

Memiliki pendidik yang berkualitas di SDTQ AL-Mujahidin Surakarta menjadi salah satu faktor pemicu keberhasilan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya. Seperti lembaga pendidikan pada umumnya SDTQ AL-Mujahidin membutuhkan guru yang kompeten di bidangnya, memiliki akses terhadap sumber daya manusia yang berkualitas, dan mampu mengikuti kemajuan teknologi yang semakin canggih. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang ahli dan kompeten di bidangnya, SDTQ AL-Mujahidin memerlukan pengelolaan khusus di bidang sumber daya manusia bagi pendidik. Hal tersebut dilakukan guna tercapainya visi dan misi lembaga.

Manajemen pendidik menangani berbagai persoalan meliputi rekrutmen, induksi dan orientasi, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian prestasi kerja. Beberapa persoalan tersebut apabila ditangani dengan baik dapat mempengaruhi berbagai sektor pendidikan, seperti terwujudnya tujuan institusional, terciptanya peserta didik yang unggul, serta dapat meningkatkan kualitas dan mutu sekolah. Sebuah lembaga pendidikan tak terkecuali SDTQ AL-Mujahidin dapat menghasilkan output berkualitas tinggi, tidak terlepas dari

perencanaan/pengelolaan sumber daya manusia terkhusus pendidik secara matang selama proses rekrutmen, hal ini karena sumber daya manusia sekolah sangat mempengaruhi cepat tidaknya tujuan sekolah tercapai. Seperti yang dijelaskan Widarsono dalam penelitiannya yang menyebutkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran sangat penting sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi pasar global dan kompetisi (Widarsono, 2009). Sehingga bentuk pengelolaan pendidik oleh lembaga pendidikan akan berpengaruh pada kualitas kinerja dari lembaga pendidikan tersebut.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen pendidik melalui rekrutmen, program induksi dan orientasi, penempatan dan penggolongan pendidik, program pengembangan dan pembinaan, serta proses penilaian kinerja pendidik di SDTQ Al-Mujahidin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Tahfidzul Qur’an (SDTQ) Al-Mujahidin Banyuwangi, Banjarsari, Surakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data bersumber dari kebijakan tertulis mengenai kepegawaian di SDTQ Al-Mujahidin dan didukung oleh hasil wawancara dengan wakil kepala bidang kesiswaan. Subjek dan informan dalam penelitian ini adalah wakil kepala sekolah bidang kesiswaan di SDTQ Al-Mujahidin Surakarta. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi difokuskan mengenai keadaan sekolah, interaksi antara guru dan siswa, dan tata laksana pengelolaan sekolah. Wawancara diarahkan pada permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia khususnya pendidik, yakni perekrutan, penggolongan, induksi dan orientasi, pengembangan, pembinaan, dan penilaian kerja. Data dokumentasi dalam penelitian

ini berupa kebijakan tertulis mengenai peraturan kepegawaian dan data *plotting* guru serta data lain yang menunjang penelitian.

Proses analisis dilakukan dengan reduksi, penyajian, dan verifikasi data hasil penelitian. Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Peneliti membandingkan dan mengecek ulang antara hasil wawancara dengan dokumen tertulis yang ada untuk memperkuat hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Potale et al., 2016). Proses rekrutmen pada umumnya merupakan suatu langkah untuk mencari sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Rekrutmen dijadikan sebagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni untuk mengisi suatu posisi dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, untuk mendapatkan calon pendidik yang berkualitas, maka pihak lembaga pendidikan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik.

SDTQ Al-Mujahidin dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan calon pendidik masih menggunakan bantuan pihak ketiga, dalam hal ini pihak yayasan Al Mujahidin memiliki wewenang untuk melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan melalui beberapa tahapan, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Proses perekrutan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin dilakukan secara eksternal, dimana proses perekrutan dilaksanakan secara terbuka. Pihak sekolah akan menyebarkan iklan lowongan pekerjaan melalui pamflet dan sosial media. Persyaratan dan kriteria pendidik di SDTQ

Al-Mujahidin diantaranya: (1) beragama islam dan menjalankan syariat islam, (2) mampu membaca Al-Qur’an dan hafal beberapa surat pada juz 30 dengan benar, (3) mempunyai kompetensi guru dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah S1 pendidikan, dan (4) loyal terhadap lembaga dan yayasan Al-Mujahidin. Kriteria persyaratan pendidik ini disesuaikan berdasarkan kebutuhan pihak lembaga pendidikan. Seluruh calon pelamar yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan dapat mendaftarkan diri secara langsung.

Seleksi perekrutan calon pendidik dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya yaitu: (1) **Seleksi berkas pelamar**, dalam proses ini calon kandidat mendaftarkan dirinya melalui e-mail dengan mengirimkan dokumen administrasi berupa CV, KTP, ijazah, transkrip nilai, sertifikat dan surat lamaran kerja ke e-mail sekolah. (2) **Tes tertulis**, kegiatan ini diselenggarakan untuk mengukur dan menguji berbagai macam kemampuan dan keahlian yang dimiliki pelamar. (3) **Microteaching**, Dalam prosesnya pelamar melakukan praktek mengajar yang akan disaksikan oleh penguji tes, dari kegiatan ini dapat dilihat kemampuan pelamar dalam menjelaskan materi pembelajaran dan kemampuan dalam menghidupkan kelas. (4) **Wawancara dengan kepala sekolah**, dalam tahap ini dilakukan dengan mencocokkan skill/lulusan yang dimiliki pelamar dengan posisi yang dibutuhkan yaitu dengan melihat kompetensi dan pengalaman yang dimiliki oleh pelamar. Apabila pelamar dinyatakan lolos dalam proses seleksi berkas, tes tertulis, microteaching, dan wawancara, maka pelamar dapat melanjutkan ke tahap (5) **Perjanjian Kerja**, dalam tahap ini pihak sekolah menjelaskan/menyampaikan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan sekolah. Apabila pelamar menyetujui perjanjian kerja yang disampaikan oleh sekolah, maka pelamar secara resmi

ditetapkan sebagai pegawai yang terpilih dengan masa percobaan selama enam bulan.

Orientasi Tenaga Pendidik Baru

Orientasi adalah masa dimana karyawan baru dikenalkan dengan lingkungan dan budaya kerja. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang lingkungan yang akan mereka hadapi di masa depan, dan memungkinkan karyawan untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan dan budaya kerja, agar dimasa mendatang tidak terdapat hambatan yang bisa menghambat instansi dalam mencapai tujuan.

SDTQ Al-Mujahidin memiliki cara khusus dalam orientasi pendidikannya. Beberapa program yang dilakukan lembaga ini diantaranya program pelatihan bagi guru baru dan koordinasi rutin setiap sepekan sekali. Program pelatihan bagi guru baru merupakan sarana bagi para guru baru untuk menyesuaikan pola mengajar dan menyelaraskan persepsi terkait pembelajaran. Seperti yang tertuang pada hasil penelitian SDTQ Al-Mujahidin merupakan sekolah berbasis Tahfidzul Qur'an yang memiliki misi meluluskan siswanya untuk menjadi penghafal Al-Qur'an. Oleh karena itu program pelatihan guru baru ini dijadikan sarana untuk melatih para guru baru agar dapat menyesuaikan pola pengajaran yang telah diterapkan. Selain itu, program pelatihan ini juga difungsikan agar para guru memiliki persepsi yang sama dalam pembelajaran untuk tercapainya visi dan misi sekolah.

Tak hanya program pelatihan bagi guru baru, pihak lembaga sekolah juga mengadakan koordinasi rutin bagi guru baru. Kegiatan ini dilaksanakan sepekan sekali secara tatap muka. Kegiatan ini dijadikan wadah bagi para guru untuk *sharing* secara terbuka mengenai pola pengajaran maupun program pembelajaran yang berlaku di sekolah. Selain itu, kegiatan ini juga dijadikan sebagai sarana pengakraban antar guru agar dapat

terbentuk lingkungan kerja yang nyaman dan profesional.

Penempatan dan Penggolongan Pendidik

Penempatan tenaga pendidik adalah kebijaksanaan terhadap tenaga pendidik untuk menempatkannya sesuai kualifikasi dan kompetensi (Jumali, 2018). Penggolongan pendidik tentunya akan berpengaruh pada tugas dan kewajiban pendidik selaku pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan pencarian informasi di web milik sekolah, penempatan tenaga pendidik di SDTQ Al-Mujahidin diberlakukan berdasarkan kriteria dan kebutuhan tenaga pendidik. Selain itu kompetensi keahlian bidang studi juga menjadi faktor penentu dalam proses penempatan tenaga pendidik. Sesuai dengan kebijakan yang berlaku di SDTQ Al-Mujahidin, seorang guru hanya dapat mengampu satu mata pelajaran saja. Konsep ini diberlakukan agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien. Seorang guru akan mengajar sesuai dengan kompetensi keahliannya. Apabila guru mengajar lebih dari satu mata pelajaran, dikhawatirkan guru tersebut akan kesulitan dalam mengembangkan dan menyampaikan materi. Siswa juga akan semakin kesulitan dalam memahami materi pelajaran karena guru yang kurang ahli dalam menguasai materi pembelajaran. Konsep penempatan pendidik berdasarkan kebutuhan yaitu dilihat dari kebutuhan golongan guru yang dibutuhkan oleh sekolah akan tetapi juga memperhatikan lulusan yang dimiliki.

Penggolongan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin terbagi menjadi empat yaitu: (1) Guru freelance atau guru rekrutan sesuai kebutuhan materi pelajaran tertentu. Tidak termasuk sebagai GTT (guru tidak tetap) maupun GTY (guru tetap yayasan), (2) Guru kontrak/guru tidak tetap yayasan yang diangkat oleh yayasan berdasarkan kebutuhan pada satuan pendidikan dengan menandatangani kontrak kerja selama jangka waktu tertentu, masa percobaan guru tidak tetap yaitu per-6 bulan selama satu tahun ajaran, (3) Guru bantu dari

pemerintah, (4) Guru tetap yayasan, yaitu guru yang telah memiliki SK dari yayasan sebagai guru tetap, masa kerja pegawai tetap yaitu sampai usia purna tugas. Batas usia kerja adalah 55 tahun dapat diperpanjang bila dibutuhkan yayasan maksimal sampai usia 60 tahun sesuai dengan ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Guru dan Dosen yang berbunyi “Pemberhentian guru karena batas usia pensiun pada usia 60 tahun”. Masa kerja dapat berakhir tidak sesuai waktunya apabila guru melakukan pengunduran diri ataupun melakukan pelanggaran disiplin.

Dari semua golongan guru SDTQ Al-Mujahidin, hanya satu yang dapat menjadi guru tetap yayasan (GTY) yaitu guru kontrak yang sudah mengajar sekurang-kurangnya dua tahun lamanya secara berturut-turut. Akan tetapi juga ada beberapa prosedur yang harus dijalani sebelum ditetapkan menjadi guru kontrak antara lain yaitu; mengajukan diri untuk menjadi guru tetap kepada yayasan melalui majelis pendidikan atas usulan kepala sekolah dan memiliki kinerja dan loyalitas yang baik berdasarkan penilaian kepala sekolah. Keputusan pengangkatan pegawai tetap menjadi wewenang yayasan Al-Mujahidin, pegawai tetap akan menempati jabatan struktural sesuai keputusan yayasan melalui majelis pendidikan.

Kenaikan pangkat jabatan merupakan dampak dari kinerja dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap guru. Kenaikan pangkat bukanlah hak otomatis. Jika kinerja guru baik, maka penghargaan yang akan diterima guru salah satunya adalah kenaikan pangkat dan jabatan. Dengan kenaikan pangkat dan jabatan ini, karir guru akan lebih baik dan kesejahteraannya akan meningkat pula (Ahmadi, 2022).

Pengembangan dan Pelatihan

Pengembangan dan pelatihan bagi pendidik dalam suatu lembaga pendidikan menjadi salah satu elemen penting, karena dengan diberlakukannya program tersebut pendidik dapat mengembangkan kemampuan, keahlian, dan wawasannya. Program pengembangan dan pelatihan ini

dapat membantu pendidik untuk memperoleh keefektifitasan dalam bekerja. Sesuai dengan hasil penelitian Sukawati yang menyebutkan bahwa pelatihan adalah proses membantu pekerja (pendidik) untuk mendapatkan efektifitas pekerjaan mereka baik untuk saat ini maupun di masa depan lewat pengembangan kebiasaan berpikir yang tepat, tindakan, keterampilan, pengetahuan dan sikap (Sukawati et al., 2020). Adanya pengembangan dan pelatihan pendidik dianggap semakin penting karena adanya tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat dari kemajuan teknologi dan persaingan yang semakin ketat antar organisasi atau lembaga sejenis (Tanjung, 2020).

Bentuk pengembangan dan pelatihan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin berupa penyegaran komitmen kerja, pembinaan karakter, dan pembinaan kompetensi keahlian. Penyegaran komitmen kerja diupayakan untuk memberikan warna baru bagi pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pembinaan karakter difungsikan untuk membentuk karakter berbudi luhur dengan menerapkan *akhlakul karimah* dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu bentuk pembinaan karakter ini adalah program *halaqah* bagi pendidik. Program *halaqah* ini diharapkan dapat membina *ruhaniyah* pendidik sehingga dapat memberikan efek positif dalam sifat maupun perilaku pendidik. Selain itu, *halaqah* ini juga difungsikan sebagai sarana membina kompetensi penguasaan Al-Qur'an pendidik, karena pada dasarnya SDTQ Al-Mujahidin merupakan lembaga pendidikan yang berfokus untuk menciptakan peserta didik penghafal Al-Qur'an dan menguasai nilai-nilai serta ajaran yang terkandung didalamnya. Pembinaan kompetensi keahlian merupakan program pengembangan yang difungsikan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pendidik. Pembinaan kompetensi keahlian bagi pendidik di SDTQ Al-Mujahidin ditempuh melalui program workshop keahlian, *in-house training*, dan seminar

yang diselenggarakan oleh pihak internal sekolah, yayasan, maupun program pengembangan di luar sekolah. Pendidik yang dianggap mampu dan memenuhi syarat dapat diusulkan oleh yayasan atau pimpinan untuk mengikuti program pengembangan di luar sekolah. Selain itu, kepala sekolah turut berkontribusi besar dalam pengembangan dan pelatihan bagi pendidik di SDTQ Al-Mujahidin. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi berkewajiban memberikan pembinaan kepada karyawannya. Pembinaan ini dilakukan agar kinerja pendidik dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemegang tonggak pendidikan. Bentuk pengelolaan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin ini selaras dengan pernyataan yang berbunyi *“The success of educational organization hinges on the strength and quality of the staff members. There is need to change through training and to improve and grow in competence. This can be done through in-service training, conference, workshop and seminars”* (Omebe, 2014).

Pihak sekolah juga menyediakan forum diskusi antar guru. Forum diskusi ini digunakan sebagai sarana untuk berbagi antar guru. Forum ini memfasilitasi guru untuk berbagi pengalaman mengenai pola pengajaran, metode, serta pengkondisian kelas. Melalui forum ini, guru juga bisa mengadakan kolaborasi antar guru mata pelajaran guna menunjang proses belajar mengajar supaya lebih bermakna dan intensif. Peserta didik juga akan mendapatkan pengalaman belajar yang mendalam dan berkesan. Pengelolaan ini sesuai dengan pernyataan salah satu jurnal berjudul *Human Resource Management in Basic Education* yang menyatakan bahwa *“The teacher forum is an appropriate forum for implementing teacher training. Teacher forums allow teachers to have deliberations to solve problems faced by teachers both in handling students and in learning activities so that programs arranged according to the curriculum can*

be implemented properly” (Sukawati et al., 2020).

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja termasuk dalam langkah proses evaluasi. Ghandra mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (Ghandra, n.d.). Hasil dari penilaian kinerja ini ditujukan untuk evaluasi dan pengembangan bagi pendidik sebagai acuan dalam mengembangkan kompetensi keahliannya. Penilaian ini penting dilakukan karena tidak hanya memberikan evaluasi bagi pendidik namun juga menjadi acuan bagi lembaga pendidikan untuk berproses kedepannya. Hal ini selaras dengan pernyataan Astuti, *“Penilaian prestasi kerja penting karena dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja perusahaan kedepannya, sebagai dasar kompensasi karyawan, pertimbangan dalam keputusan penempatan jabatan, serta kebutuhan pelatihan, perencanaan, dan pengembangan karir karyawan”* (Astuti, 2006).

Sebagai bentuk evaluasi bagi pendidik, SDTQ Al-Mujahidin juga melaksanakan program penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilaksanakan dalam rangka evaluasi kinerja pendidik dan evaluasi terkait pembelajaran, yang nantinya akan dijadikan acuan pembaharuan SDTQ Al-Mujahidin di masa depan. Teknis penilaian prestasi kerja ini dilaksanakan setiap tahun, disusun oleh pimpinan dan disahkan oleh yayasan. Unsur pokok yang diperhatikan dalam penilaian prestasi kerja adalah aspek komitmen, karakter, dan kompetensi keahlian. Hasil dari penilaian prestasi kerja pendidik ini akan dijadikan acuan dalam mutasi dan penjenjangan pegawai. Selain itu, hasil dari evaluasi pembelajaran akan dijadikan patokan untuk melakukan pembaharuan kedepannya. Apabila program pembelajaran yang dilaksanakan memberikan dampak positif, maka program

tersebut akan terus dilaksanakan. Namun apabila program tersebut dinilai masih memiliki banyak kekurangan, maka pihak sekolah akan melakukan berbagai perbaikan untuk mengoptimalkan program pembelajaran.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mumpuni untuk mengisi suatu posisi dalam sebuah organisasi. SDTQ Al-Mujahidin dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan calon pendidik masih menggunakan bantuan pihak ketiga (yayasan). Proses perekrutan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin dilakukan secara eksternal, dimana proses perekrutan dilaksanakan secara terbuka. Pihak sekolah akan menyebarkan iklan lowongan pekerjaan melalui pamflet dan sosial media. Seleksi calon pendidik dilakukan dengan beberapa tahapan diantaranya yaitu; seleksi berkas, tes tertulis, microteaching, wawancara, dan perjanjian kerja.

Dalam mengenalkan lingkungan dan budaya kerja kepada pendidik baru, pihak sekolah melaksanakan kegiatan orientasi dengan beberapa program yang dilaksanakan diantaranya program pelatihan bagi guru baru dan koordinasi rutin setiap sepekan sekali. Adapun tujuan dari kegiatan tersebut yaitu agar para guru memiliki persepsi yang sama dalam pembelajaran untuk tercapainya visi dan misi sekolah.

Penempatan tenaga pendidik di SDTQ Al-Mujahidin diberlakukan berdasarkan kriteria dan kebutuhan tenaga pendidik. Selain itu kompetensi keahlian bidang studi dan golongan pendidik juga menjadi faktor penentu dalam proses penempatan tenaga pendidik. Penggolongan pendidik di SDTQ Al-Mujahidin terbagi menjadi empat yaitu; guru freelance, guru kontrak, guru bantuan pemerintah, dan guru tetap yayasan. Dari ketiga golongan guru tersebut hanya satu golongan yang bisa menjadi guru tetap

yayasan, yaitu guru kontrak yang sudah bekerja sekurang-kurangnya selama dua tahun dan memenuhi prosedur pengangkatan.

Dalam membentuk karakter berbudi luhur dan akhlakul karimah bagi pendidik dalam bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari, SDTQ Al-Mujahidin melakukan pengembangan dan pelatihan bagi pendidik berupa penyegaran komitmen kerja, pembinaan karakter, dan pembinaan kompetensi keahlian. Selain itu pihak sekolah juga menyediakan forum diskusi antar guru yang diharapkan dapat memfasilitasi guru untuk berbagi pengalaman mengenai pola pengajaran, metode, serta pengkondisian kelas.

Sebagai bentuk evaluasi bagi pendidik, SDTQ Al-Mujahidin melaksanakan program penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini dilaksanakan dalam rangka evaluasi kinerja pendidik dan evaluasi terkait pembelajaran, yang nantinya akan dijadikan acuan pembaharuan SDTQ Al-Mujahidin di masa depan. Teknis penilaian prestasi kerja ini dilaksanakan setiap tahun, disusun oleh pimpinan dan disahkan oleh yayasan Al-Mujahidin.

Saran

Berdasarkan data yang ditemukan dan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam proses perekrutan guru di SDTQ Al-Mujahidin. Salah satu kebijakan mengenai perekrutan tenaga pendidik di SDTQ Al-Mujahidin disebutkan bahwa calon pendaftar guru tetap harus mendapat penilaian dan persetujuan dari kepala sekolah untuk bisa mendaftarkan dirinya sebagai guru tetap. Menurut penulis hal ini tidak sepenuhnya akurat karena yang menilai hanya satu pihak, padahal seharusnya dalam penilaian harus melibatkan beberapa pihak agar penilaian tidak bersifat subjektif dan relevan dengan prosedur pengangkatan guru tetap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, H. (2022). Analisis Hambatan Kenaikan Pangkat Guru dari IVa ke IVb Di Kementerian Agama Kabupaten Rejang Lebong Tahun 2022. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: DIKMAS*, 517(2), 517–523.
<http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/dikmas>
- Astuti, dyah ayu lestari. (2006). Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif Dengan Assessment Centre. *Manajemen FE UGM Yogyakarta*, 6(1), 24.
<https://media.neliti.com/media/publications/111940-ID-penciptaan-sistem-penilaian-kinerja-yang.pdf>
- Dangara, & Usman, Y. (2016). Educational Resources: An Integral Component for Effective School Administration in Nigeria. *Research on Humanities and Social Sciences*, 6(13), 27–37.
www.iiste.org
- Ghandra, O. (n.d.). Analisis Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja Dalam Hubungannya Dengan Peningkatan Motivasi Karyawan. *Bina Ekonomi*.
<https://journal.unpar.ac.id/index.php/BinaEkonomi/article/view/622/606>
- Jumali. (2018). *Manajemen Penempatan Tenaga Pendidik Sekolah Menengah Pertama (SMP) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Tanjung Jabung Barat*. Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.
- Kemal, I., Suryadi, & Rosyidi, U. (2019). Management of lecturers resource development at higher education. *International Journal of Higher Education*, 8(5), 246–256.
<https://doi.org/10.5430/ijhe.v8n5p246>
- Omebe, C. A. (2014). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN EDUCATION: ISSUES AND CHALLENGES. *British Journal of Education*, 2(7), 26–31.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadapkinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.
- Qutni, D., Kristiawan, M., & Fitriani, Y. (2021). Human Resource Management in Improving The Quality of Education. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 354–366.
<https://doi.org/10.51276/edu.v2i2.132>
- Sukawati, N. N., Gunawan, I., Ubaidillah, E., Maulina, S., & Santoso, F. B. (2020). *Human Resources Management in Basic Education Schools*. 487(Ecpe), 292–299.
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.2011.12.052>
- Tanjung, B. N. (2020). Human Resources (HR) In Education Management. *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal*, 3(2), 1240–1249.
<https://doi.org/10.33258/birle.v3i2.1056>
- Widarsono, A. (2009). HUMAN RESOURCES SCORECARD : LINKING PEOPLE , STRATEGY AND PERFORMANCE (Suatu Model Pengukuran Kinerja SDM). *Fakultas Pendidikan Ekonomi & Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia (UPI BHMN): Bandung*.