

## PEMBERDAYAAN SUMBAR DAYA MANUSIA (SDM) SEKOLAH DASAR DI SD LAB SCHOOL FIP UMJ

**Andriyani, Margono Mitrohardjono**

<sup>1</sup>Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam , Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta

<sup>2</sup>Dosen Program Doktor, MPI, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Email: [bundaindri.yani80@gmail.com](mailto:bundaindri.yani80@gmail.com)

Diterima: 10 Agustus 2020    Direvisi: 4 September 2020    Disetujui: 5 Oktober 2020

### ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh pengembangan SDM di Sekolah Dasar Lab School FIP UMJ. Manajemen SDM dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rekrutmen tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ dilakukan melalui disiplin kerja dan disiplin mengajar. Sehingga dapat menghasilkan outcome berupa guru yang berprestasi maupun guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes.

**Kata kunci:** Pengembangan SDM sekolah dasar

### ABSTRACT

*This research is motivated by the development of human resources in the elementary school lab community school. HR management in the world of education is the process of dealing with various problems in the scope of students, employees, employees, laborers, managers, and other workers in the field of education to support educational activities in order to achieve predetermined goals. Recruitment of teaching staff at FIP UMJ Elementary School Labs is carried out through work discipline and teaching discipline. So that it can produce outcomes in the form of outstanding teachers and teachers who have good quality educators. The procedure or initial stage of the recruitment process is selection at the application stage, then the second stage is the test.*

**Keywords:** *Development of elementary school human resources*

### PENDAHULUAN

Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan yang di dalamnya terdapat kepala sekolah, guru-guru, pegawai tata usaha, dan murid-murid memerlukan adanya pengelolaan organisasi/tenaga pendidik yang baik supaya dapat berjalan dengan lancar sesuai arah dan tujuannya. Pengelolaan tenaga pendidik yang baik, dimaksudkan agar pembagian tugas dan tanggung jawab dapat merata

kepada semua orang sesuai dengan kecakapan dan fungsinya masing-masing. Tiap orang mengerti dan menyadari tugasnya dan tempatnya di dalam struktur organisasi itu. Dengan demikian dapat dihindari pula adanya tindakan yang sewenang-wenang atau otoriter dari kepala sekolah, dan sebaliknya dapat diciptakan adanya suasana yang demokratis dalam menjalankan roda sekolah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia adalah konteks pendidikan yang dapat dikelompokkan menjadi sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan atau guru dan tenaga administrasi, dan sumber daya manusia atau peserta didik. Tenaga atau personalia pendidikan adalah semua orang yang terlibat dalam tugas-tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, tenaga kependidikan itu adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Untuk dapat menghasilkan output yang berkualitas maka suatu lembaga pendidikan dapat menempuh prosedur awal yaitu melalui perencanaan SDM yang matang pada saat perekrutan. Dengan demikian, sistem pendidikan di sekolah tersebut menjadi lebih baik dan akan mencapai suatu keberhasilan. Selain pada tahap perekrutan tahap pengembangan karier guru pun sangat penting untuk diperhatikan. Karena pada tahap pengembangan karier guru akan berdampak pada kinerja guru. Selaras dengan hasil dari LAKIP Kemendikbud tahun 2015 mengenai kinerja guru mengatakan bahwa ketercapaian sasaran strategis meningkatnya profesionalisme

dan distribusi guru dan tenaga kependidikan didukung melalui ketercapaian lima indikator kinerja, yaitu: 1) Presentase guru, pendidik lainnya, dan tenaga kependidikan profesional; 2) Jumlah PTK PAUD profesional; 3) Jumlah PTK Dikmas profesional; 4) Presentase satuan pendidikan dasar memiliki jumlah guru sesuai SPM; 5) Presentase satuan pendidikan menengah memiliki jumlah guru sesuai SNP.

### **Prakiraan keberhasilan**

Upaya untuk mendapatkan sebuah penghargaan dan predikat sekolah unggul atau sekolah terbaik bukanlah hal yang mudah. Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan usaha, kesiapan dan juga rencana yang matang dimulai dari sistem, pengelolaan, manajemen, bahan ajar, bahkan kualitas serta kompetensi yang dimiliki oleh SDM. Usaha-usaha tersebut sangatlah menunjang suatu lembaga pendidikan untuk mendapatkan penghargaan tersebut. Sekolah dengan titel unggul dan terbaik bukan semata-mata hanya untuk eksistensi saja, karena pada kenyataannya titel tersebut akan memiliki tanggung jawab yang harus dilaksanakan sebagaimana mestinya. Seperti, sekolah harus mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas dan mutu pendidikannya dari segi efektivitas pembelajaran, kurikulum, strategi dan lain- lain. Persiapan atau perencanaan merupakan langkah awal ketika kita akan memulai sesuatu. Tak terkecuali dengan pembahasan pada kali ini. Telah kita singgung sebelumnya, salah satu penunjang yang harus dilakukan untuk mendapatkan penghargaan atau predikat sekolah terbaik ialah kualitas serta kompetensi yang dimiliki oleh SDM (Sumber Daya Manusia). Dalam konsep manajemen SDM, manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi

SDM bersifat lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SD Lab School FIP UMI merupakan salah satu sekolah dasar swasta yang maju prestasinya dalam bidang akademik maupun non-akademik. Keberhasilan yang diraih oleh SD Lab School FIP UMI didapatkan karena prestasi dan mutu pendidikan yang baik sehingga dapat menjadikan sekolahnya menjadi *Piloting Karakter* dari kemendikbud. Untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan mutu pendidikan, sekolah membutuhkan SDM yang berkompoten dan memiliki keahlian khusus dibidangnya masing-masing. Meningkatkan mutu pendidikan dari SD tersebut salah satunya karena baiknya kualitas SDM yang ada di dalamnya. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas diperlukan rekrutmen yang baik. Maka dari itu, untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen tersebut dilakukan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan. Hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidak sesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang dicapai. Artinya, organisasi tersebut tidak akan memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi kesesuaian yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan (Sutrisno 2014).

### **Perencanaan**

Pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Menurut James. A.F. Stone (2006) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan

sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian manajemen yang pertama serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Daft dan Marcic (2007) manajemen adalah efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

### **Desain Organisasi**

Organisasi secara umum dibedakan menjadi dua yaitu organisasi mekanik dan organisasi organik. Organisasi mekanik adalah organisasi yang sifatnya rigid dan strukturnya bersifat mengikat. Ciri-cirinya adalah spesialisasi tugas yang tinggi, departemen yang kaku, rantai perintah yang jelas, mempersempit rentang kontrol ke pimpinan yang lebih tinggi, sentralisasi dan formalisasi yang tinggi. Adapun organisasi organik adalah organisasi strukturnya lebih adaptif dan fleksibel. Ciri-cirinya adalah tugas-tugas yang adaptif, peraturan yang sedikit, komunikasi informal, desentralisasi keputusan dan kewenangan, memperlu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) Manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2011) adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup

kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Mathisdan Jackson (2011) mengatakan bahwa kemampuan bersaing, kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya merupakan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi

### **Kajian Pustaka**

Jurnal 1; Dwijacendekia; Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Mencapai Pendidikan yang Berkualitas di Sekolah Dasar (Oleh: Rokhmaniyah, Universitas Sebelas Maret); Sumber daya yang ada di sekolah harus dikelola dengan benar untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, tujuan lembaga dan tujuan peserta didik. Manajemen SDM dalam hasil penelitian ini telah dilakukan melalui langkah-langkah: rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian imbalan, pemeliharaan hubungan baik, dan keputusan hubungan kerja. Untuk mengoptimalkan SDM dilakukan melalui pembinaan, pengawasan, bimbingan teknis, workshop, dan studi lanjut.

Jurnal 2: Pengembangan SDM dalam Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (Oleh Firman Ashadi Prodi PAUD IKIP PGRI Jember): Dengan terpolanya pendidik, peserta didik bisa diharapkan menjadi manusia seutuhnya yang dicita-citakan. SDM menjadi faktor dominan di Indonesiasebuah institusi, tak terkecuali di bidang pendidikan. Pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Karena itu, penting untuk realisasi upaya pengembangan sumber daya manusia dari kualitas sumber daya manusia pendidikan atau kualitas. Di lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang artinya pendidikan sebelum pendidikan dasar yang merupakan pendekatan untuk pembangunan yang dimaksudkan untuk anak-anak sejak lahir hingga usia enam tahun dicapai dengan

memberikan stimulasi pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani bagi anak-anak kesiapan untuk melanjutkan pendidikan, yang diselenggarakan secara formal, non-formal dan informal. Dengan kualitas SDM di lembaga pendidikan anak usia dini, diharapkan tercipta suasana pendidikan yang positif bertujuan untuk pemanfaatan, pengembangan, penelitian, manusia sumber daya untuk dikelola secara efektif dan efisien.

### **Novelty Riset:**

Manajemen SDM dalam dunia pendidikan adalah proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup siswa, karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam bidang pendidikan untuk menunjang aktivitas bidang pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Rekrutmen tenaga pendidik harus dilakukan melalui disiplin kerja dan disiplin mengajar. Sehingga dapat menghasilkan outcome berupa guru yang berprestasi maupun guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini akan menggunakan penelitian kualitatif, yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena sedang terjadi yang diamati oleh peneliti (Lexy. J. Moelong: 2006:157). Dalam pembahasan ini digunakan metode yang bersifat deskriptif analisis yaitu metode bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan masalah yang sedang terjadi dengan cara mengumpulkan dan menganalisis data secara objektif. Adapun dalam pengumpulan data, peneliti akan menggunakan jenis data dan pengolahannya berdasarkan Library Research, yaitu kajian kepustakaan yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang dibahas melalui buku-buku, majalah, surat kabar, dan bahan bacaan lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Job Description di SD Lab School FIP UMI

#### a. Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melakukan tugasnya. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sebagai Pendidik (Educator), yaitu bertugas untuk membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial. Membimbing guru dalam hal menyusun program pengajaran dan melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang pengajar. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler, OSIS dan mengikuti lomba di luar sekolah. Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusulkan kenaikan jabatan melalui seleksi calon kepala sekolah, dan mengikuti perkembangan iptek melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, dan diskusi.
- 2) Kepala sekolah sebagai Manajer (Manager), mempunyai tugas untuk mengelola administrasi pendidikan dan bimbingan bagi guru dengan memiliki data lengkap administrasi pendidikan dan kelengkapan administrasi bimbingan terhadap tenaga pengajar. Mengelola administrasi ketenagaan/guru/tenaga pengajar dengan memiliki data tenaga guru dan Tata Usaha di sekolah masing-masing. Mengelola administrasi keuangan rutin, BOS, dan Komite, dan sebagai pengelola administrasi sarana/prasarana baik administrasi gedung/ ruang, mebelair, alat laboratorium, perpustakaan.
- 3) Kepala sekolah sebagai Pengelola Administrasi (Administrator), bertugas menyusun program kerja, baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Menyusun organisasi ketenagaan di sekolah baik wakasek, pembantu kepala sekolah, wali kelas, kasubag tata usaha, bendahara, dan personalia pendukung. Menggerakkan staf/guru/karyawan dengan cara memberikan arahan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas. Mengoptimalkan SDM secara optimal, memanfaatkan sarana/prasarana secara optimal, dan merawat sarana/prasarana milik sekolah.
- 4) Kepala sekolah sebagai Penyelia (Supervisor), mempunyai tugas sebagai penyusun program supervisi kelas, pengawasan dan evaluasi pembelajaran. Melaksanakan program supervisi. Memanfaatkan hasil supervise untuk meningkatkan kinerja guru/ karyawan dan untuk pengembangan sekolah.
- 5) Kepala sekolah sebagai Pemimpin (Leader), mempunyai tugas memiliki kepribadian yang kuat, jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko dan berjiwa besar. Memahami kondisi guru, karyawan dan anak didik. Memiliki visi dan memahami misi sekolah yang di emban. Mampu mengambil keputusan baik urusan intern maupun ekstern. Mampu berkomunikasi dengan baik secara lisan maupun tertulis.
- 6) Kepala sekolah sebagai Pembaharu (Inovator), bertugas untuk mampu mencari, menemukan dan mengadopsi gagasan baru dari pihak lain. Mampu melakukan pembaharuan di bagian kegiatan belajar mengajar dan bimbingan konseling, pengadaan dan pembinaan tenaga guru dan karyawan, kegiatan ekstra kurikuler

dan mampu melakukan pembaharuan dalam menggali SDM di Komite dan masyarakat.

Kepala sekolah sebagai pendorong (Motivator), bertugas untuk mampu mengatur lingkungan kerja. Mampu mengatur pelaksanaan suasana kerja yang memadai. Mampu menerapkan prinsip memberi penghargaan maupun sanksi hukuman yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Tenaga Pendidik/Guru. Tenaga atau personalia pendidik adalah orang yang terlibat dalam tugas tugas pendidikan, yaitu para guru/dosen sebagai pemegang peran utama, manajer/administrator, para supervisor, dan para pegawai. Para personalia pendidikan perlu dibina agar bekerja sama secara lebih baik dengan masyarakat (Heryati dan Muhsin 2014). Tenaga pendidik adalah gurupada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga khusus dan pelatihan. Guru adalah seorang profesional dan bukan hanya sekedar sebagai seorang pahlawan tanpa tanda jasa yang tidak memperdulikan aspek ekonomis dari profesinya tersebut. Tenaga pendidik Guru adalah seorang profesional dan bukan hanya sekedar sebagai seorang pahlawan tanpa tanda jasa yang tidak memperdulikan aspek ekonomis dari profesinya tersebut. Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik (Prihatin 2011).

Manajemen tenaga pendidik dilakukan berkaitan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Manajemen tenaga pendidik mempengaruhi prestasi akademik, non akademik, kesejahteraan guru dan minat masyarakat dalam menyekolahkan anaknya. Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini, tenaga pendidik di SD Lab

School FIP UMJ terdiri dari urusan kurikulum, urusan kesiswaan, wali kelas dan guru.

#### **b. Tugas Guru Tenaga Pendidik/Guru**

Manajemen tenaga pendidik dilakukan berkaitan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai manajer sekolah. Manajemen tenaga pendidik mempengaruhi prestasi akademik, non akademik, kesejahteraan guru dan minat masyarakat dalam menyekolahkan anaknya. Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pada penelitian ini, tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ terdiri dari urusan kurikulum, urusan kesiswaan, wali kelas dan guru.

#### **c. Tata usaha dan Bendahara**

- 1) Tata usaha dalam penelitian ini mempunyai tugas: Menyusun dan melaksanakan administrasi sekolah (administrasi dan manajemen sekolah, organisasi dan kelembagaan, ketenagaan), bersama Kepala Sekolah dan Bendahara melaksanakan dan melaporkan dana BOSNAS dan BOPDA, membantu Kepala Sekolah dalam urusan pengembangan sarana prasarana sekolah, menyusun metode dan teknik pelaksanaan tugas, mengkoordinasi pengerjaan tugas staf.
- 2) Tata Usaha dan Petugas Kebersihan, bertanggung jawab atas keamanan fasilitas, membuat jurnal kegiatan, membuat inovasi yang mengarah pada efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi, menyusun program kerja tata usaha sekolah, dan meningkatkan sumber daya manusia tata usaha dan petugas kebersihan, mengevaluasi dan memotivasi staf serta membuat laporan berkala secara tertulis kepada Kepala Sekolah.

3) Adapun tugas bendahara bertanggung jawab terhadap pengelolaan keuangan sekolah, membuat inovasi dalam penggalan dana, menyusun laporan keuangan secara berkala, menyusun laporan realisasi keuangan setiap akhir tahun pelajaran, membantu menyusun pembiayaan dan pendanaan sekolah, melaporkan secara berkala, dan mempertanggungjawabkan tugas dan kegiatannya kepada kepala sekolah.

#### **d. Komite Sekolah**

Adapun tugas dari komite sekolah meliputi :

##### **1) Pemberi Pertimbangan (Advisory Agency)**

Komite memiliki peranan sebagai advisory agency, badan yang memberikan pertimbangan kepada sekolah atau yayasan. Sekolah dan yayasan pendidikan harus meminta pertimbangan kepada komite sekolah dalam merumuskan kebijakan, program, dan kegiatan sekolah termasuk merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah. Terdapat visi, misi, dan tujuan sekolah yang bersifat given, seperti di sekolah swasta dengan ciri khas tertentu. Terdapat beberapa visi, misi, dan tujuan sekolah yang harus dirumuskan bersama dengan komite sekolah, seperti program unggulan yang ingin diterapkan oleh sekolah (Agus Haryanto dkk, 2008: 81). Komite sekolah ikut terlibat dalam penentuan kebijakan sekolah, ikut menyusun Rencana Pengembangan Sekolah (RPS), ikut menyusun dan menetapkan kurikulum (Suparlan, 2013: 62).

##### **2) Pendukung (Supporting Agency)**

Komite sekolah berperan sebagai supporting agency, badan yang memberikan dukungan berupa finansial, tenaga, dan pikiran dalam rangka

meningkatkan mutu serta pelaksanaan di sekolah (Haryanto dkk (2008: 82). Menurut Sagala (2009: 258), fungsi pendukung komite sekolah salah satu diantaranya adalah memaksimalkan anggaran operasional sekolah yang bersumber dari APBD, bantuan masyarakat, dan mendorong penggunaan anggaran yang bersumber dari bantuan BOS dengan mengimplementasikan program dan kegiatan yang tepat sasaran.

##### **3) Pengontrol (Controlling Agency)**

Peran komite sekolah sebagai controlling agency yang berarti melakukan pengawasan terhadap kegiatan dan kebiakan di sekolah. Haryanto dkk (2008: 82) mengungkapkan bahwa komite sekolah memiliki peran sebagai controlling agency, badan yang melaksanakan pengawasan sosial kepada sekolah. Pengawasan ini tidak sebagai pengawasan institusional sebagaimana yang dilakukan oleh lembaga maupun badan pengawasan seperti inspektorat, atau Badan Pemeriksa Keuangan, maupun badan pengawasan fungsional lainnya. Pengawasan sosial yang dilakukan lebih memiliki implikasi sosial, dan lebih dilaksanakan secara preventif, seperti ketika sekolah menyusun RAPBS, atau ketika sekolah menyusun laporan pertanggungjawaban kepada masyarakat.

4) Mediator Komite sekolah berperan sebagai mediator antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Keberadaan komite sekolah di lembaga pendidikan swasta akan menjadi tali pengikat ukhuwah antara sekolah dengan orang tua dan masyarakat. Dengan demikian diharapkan akan menjadi kunci keberhasilan upaya peningkatan pendidikan (Haryanto dkk, 2008: 83).

#### **B. Perencanaan**

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa

perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Kemudian untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan informasi dimasa lampau dan masa kini. Sedangkan perkiraan biasa disebut forecasting yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa lampau. Perencanaan tenaga pendidik dilakukan kepala sekolah sebagai langkah awal untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik. Kepala sekolah SD Lab School FIP UMJ menyusun perencanaan manajemen tenaga pendidik berdasarkan data dan informasi kebutuhan tenaga pendidik masa lalu dan masa depan. Perencanaan dilakukan pada saat penyusunan program kerja, yang kemudian menjadi acuan dalam melaksanakan berbagai kegiatan di lembaganya.

Kegiatan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan memenuhi prinsip the right man on the right place maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan

kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya kualifikasi meliputi: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik dan lainnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya. Mengenai kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik/guru (Rugayah 2010).

### C. Rekrutmen

Rekrutmen atau "Recruting" adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan (Harsono 2011). Rekrutmen (Recruitment) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Setiani 2013). Berdasarkan pendapat para pakar tersebut, maka rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi. Tahap pertama dari proses rekrutmen ialah seleksi, selanjutnya tes dan yang terakhir adalah orientasi. Seleksi sumber daya manusia merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja. (Tim Dosen Administrasi Pendidikan

Universita Pendidikan Indonesia 2012). SD Lab School FIP UMJ sangat taat pada setiap peraturan dan prosedur yang mengatasmakan pendidikan. Karena menurut SD Lab School FIP UMJ baiknya kualitas tenaga pendidik itu dilihat dari berbagai segi. Misalnya disiplin kerja dan disiplin mengajar. Sehingga dapat menghasilkan outcome berupa guru yang berprestasi maupun guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Sekolah bisa disebut efektif apabila outcome dari kegiatan organisasi sekolah memenuhi atau melebihi tujuan organisasi.

Pada dasarnya hal tersebut sebenarnya bisa didapatkan dari prosedur atau tahap awal semenjak masa perekrutan tenaga pendidik. Dengan diberlakukannya prosedur yang sesuai maka sekolah akan mendapatkan tenaga pendidik yang sesuai dengan standar untuk memenuhi kebutuhan mengajar sekolah. Selain itu juga prosedur tersebut berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasi untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. Berdasarkan dari hasil temuan didapatkan selama proses pengambilan data dan wawancara maka ditemukan informasi bahwa tidak ada waktu atau tanggal khusus dalam kegiatan rekrutmen, karena kegiatan tersebut dibuka sesuai dengan kebutuhan saja atau bisa disebut kondisional. Lalu untuk rekrutmen, prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes. Tes yang dilakukan berupa tes tertulis dan non-tertulis. Tes tertulis berupa penulisan RPP lalu untuk non-tertulis nya adalah tes microteaching (Mengajar). Selanjutnya adalah tahap orientasi. Tahap orientasi adalah tahap pengenalan untuk guru baru agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekolah.

Selanjutnya yang menentukan diterimanya calon tenaga pendidik yang telah lolos tahap rekrutmen ialah kepala

sekolah dan yayasan. Rekrutmen dan perkembangan karier itu saling berkesinambungan, dimana personel yang baru direkrut mempunyai kemampuan dan keahlian yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal tersebut juga terjadi bila ada perubahan teknologi yang diterapkan oleh organisasi dengan ketersediaan kemampuan dan keahlian personel yang ada. Jadi perkembangan karier diperlukan bukan hanya untuk personel baru saja, tetapi juga untuk personel yang lama sepanjang adanya kesenjangan antara kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh personel yang bersangkutan dengan kebutuhan organisasi. Perkembangan karier untuk tenaga pendidik berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pendidikan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan di dalam sekolah ataupun di luar sekolah, tergantung pertimbangan efektivitas dan efisiensinya. Program pengembangan karier untuk guru dianggap sangat penting untuk keberlangsungan pendidikan di SD Lab School FIP UMJ. Maka dari itu, SD Lab School FIP UMJ menganggap perkembangan karier itu sangat penting. Karena perkembangan karier guru sangat menunjang kompetensi guru. Tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ menganggap bahwa program perkembangan karier sangat penting.

Selain untuk meningkatkan mutu lulusan, tenaga pendidik pun jadi open minded atau luasawasannya. Tak salah jika kepala sekolah membuat program perkembangan karier yang diperuntukan untuk tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ. Kepala sekolah akhirnya membuat program perkembangan karier yang sesuai untuk tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ dengan teori mengenai perkembangan karier guru ialah mengenai pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru. Pembinaan dan pengembangan profesi dan karier guru, termasuk juga tenaga

kependidikan pada umumnya, dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk diklat (pendidikan dan pelatihan) maupun bukan diklat, antara lain ialah: 1) Pendidikan dan pelatihan diantaranya adalah program IHT (In-house training) yang berupa pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, pendidikan lanjut yaitu pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru, pembinaan internal oleh sekolah yaitu pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah; 2) Kegiatan selain pendidikan dan pelatihan diantaranya adalah seminar. Seminar merupakan kegiatan pembinaan publikasi ilmiah yang juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesionalan guru. Kemudian ada workshop, yang dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi, maupun pengembangan karir. Pembuatan media pembelajaran, media pembelajaran yang dibuat dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran (Sudarwan 2012).

Sesuai dengan teori, jenis perkembangan karier guru itu ada 2, yaitu pendidikan dan pelatihan, serta kegiatan pendidikan dan pelatihan. Diperoleh informasi bahwa di SD Lab School FIP UMJ rutin melaksanakan program perkembangan karier guru. Baik itu melalui pendidikan dan pelatihan ataupun kegiatan yang bukan pendidikan dan pelatihan. Salah satu program unggulan dari program perkembangan karier di SD Lab School FIP UMJ ialah dalam pendidikan dan pelatihan. Di dalam pendidikan dan pelatihan ada pendidikan tindak lanjut. Dimana pendidikan tindak lanjut adalah pelaksanaan pendidikan di tingkat yang lebih tinggi yang berguna untuk membantu guru dalam mengembangkan potensinya. Pendidikan tindak lanjut ini dapat berupa melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Seperti

yang ditemukan dari hasil wawancara dan dokumentasi bahwa program unggulan dari perkembangan karier di SD ialah dengan diadakannya program beasiswa untuk tenaga pendidik sebagai reward ataupun motivasi untuk menunjang kinerja guru agar lebih baik lagi. Beasiswa tersebut berupa financial atau biaya administrasi yang ditanggung oleh yayasan untuk tenaga pendidik yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Beasiswa tersebut diberikan untuk jenjang S1 dan S2. Dengan adanya program karier seperti itu maka setiap tenaga pendidik tidak akan menyia-nyaiakan kesempatannya untuk dapat meningkatkan kompetensinya sebagai guru. Peluang yang telah diberikan oleh sekolah sangat bermanfaat bagi keberlangsungan pendidikan. Sehingga mutu pendidikan dapat terus meningkat.

Program beasiswa disebut-sebut sebagai program unggulan di SD Lab School FIP UMJ. Program tersebut sangat menguntungkan bagi kedua belah pihak. Baik untuk sekolah maupun untuk pribadi tenaga pendidik. Beasiswa yang diberikan oleh yayasan untuk subsidi beasiswa mencapai 2 tingkat. Yaitu tingkat S1 dan S2. Sangat disayangkan apabila tenaga pendidik menyia-nyaiakan kesempatan tersebut. Program unggulan lain yang ditemukan dalam perkembangan karier di SD Lab School FIP UMJ ialah program pertemuan diskusi masalah-masalah tentang dunia pendidikan. Khususnya dalam proses mengajar, program tersebut berjalan 1 minggu sekali. Pentingnya program perkembangan bagi sekolah itu karena tiap sekolah akan menampilkan gambarannya masing-masing sesuai dengan kinerja organisasi yang tercapai. Untuk itu kualitas kinerja sekolah akan memberikan gambaran tentang tingkat efektivitas dari sekolah, sehingga kategori efektif menjadi salah satu hal yang penting untuk melihat pencapaiannya sekolah dalam konteks pencapaian tujuan pendidikan. Salah satu penunjang untuk menyelaraskan tujuan

tersebut ialah diadakannya program perkembangan karier. Program Perkembangan karier guru di SD Lab School FIP UMJ sudah berjalan dengan efektif. Pernyataan tersebut dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang telah dilakukan. Kesiapan dan keseriusan sekolah dalam membuat program perkembangan karir nampaknya membuat program tersebut tidak menemukan suatu kendala. Sehingga tenaga pendidik dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan lancar. Dengan demikian, pelaksanaan program perkembangan karier di SD Lab School FIP UMJ telah terlaksana dengan baik dan tanpa kendala.

Kepala sekolah dan tenaga pendidik bekerja sama dalam melakukan program tersebut sehingga tidak ditemukannya suatu kendala dan masing-masing pihak tidak ada yang merasa dirugikan. oleh seorang tenaga pendidik ialah meningkatnya kinerja dan juga mutu pendidikan. Sekolah memberikan sebuah reward atau penghargaan bagi tenaga pendidik yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Reward yang telah diberikan memang sudah selayaknya diterima oleh tenaga pendidik yang telah berjuang dan berusaha dalam mengembangkan diri sehingga kinerja dari tenaga pendidik pun meningkat. Reward seperti itu jarang ditemui di sekolah lainnya. Terkecuali jika memang sudah menjadi program tetap yang diberikan oleh pemerintah. Tak ada salahnya memberikan suatu penghargaan untuk seorang tenaga pendidik yang telah berusaha keras mengejar apa yang menjadi tujuan utama suatu organisasinya. Justru dengan diadakannya reward seperti itu, tenaga pendidik menjadi semakin termotivasi untuk menjalankan.

#### KESIMPULAN

Rekrutmen tenaga pendidik di SD Lab School FIP UMJ dilakukan melalui disiplin kerja dan disiplin mengajar. Sehingga dapat menghasilkan outcome berupa guru yang berprestasi maupun

guru yang memiliki kualitas pendidik yang baik. Prosedur atau tahap awal dari proses rekrutmen ialah seleksi pada tahap lamaran, lalu tahap yang kedua adalah tes. Tes yang dilakukan berupa tes tertulis dan non-tertulis. Tes tertulis berupa penulisan RPP lalu untuk non-tertulis nya adalah tes microteaching (Mengajar). Selanjutnya adalah tahap orientasi. Tahap orientasi adalah tahap pengenalan untuk guru baru agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan sekolah. Selanjutnya yang menentukan diterimanya calon tenaga pendidik yang telah lolos tahap rekrutmen ialah kepala sekolah dan yayasan.

Perkembangan karier untuk tenaga pendidik berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pendidikan. Kegiatan tersebut dapat dilakukan di dalam sekolah ataupun di luar sekolah, tergantung pertimbangan efektivitas dan efisiensinya, diantaranya ialah program pendidikan dan pelatihan, serta kegiatan bukan pendidikan dan pelatihan. Untuk program pendidikan dan pelatihan, SD Lab School FIP UMJ memiliki program unggulan berupa program beasiswa, dan untuk kegiatan bukan pendidikan dan pelatihan SD Lab School FIP UMJ memiliki program pertemuan setiap minggunya untuk berdiskusi seputar masalah-masalah pendidikan. Sampai saat ini program tersebut berjalan dengan baik dan lancar tanpa adanya kendala dan berjalan dengan efektif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Kusmedia, Bandung.
- Heryati Y dan M Muhsin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Pustaka Setia, Bandung.
- Kuncoro MW. 2017. Evaluasi Kualitas Tes Psikologi Kepribadian. *Jurnal Sosio Humaniora 3(2)*.
- Miles MB dan AM Huberman. 1992.

- Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. UI Press, Jakarta.
- Moleong LJ. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Roesdakarya, Bandung.
- Mustari M. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Raja Grafindo, Jakarta
- Pidarta M. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Asdi Mahasatya, Jakarta.
- Prihatin E. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Republik Indonesia. 2003. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Republik Indonesia. 2015. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kemendikbud Tahun 2015 tentang Kinerja Guru. Sekretarian Negara. Jakarta.
- Rugayah. 2010. *Profesi Kependidikan Dalam Perspektif Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Setiani B. 2013. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Skripsi*. Universitas Suryadarma, Jakarta.
- Siagian SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwan D. 2012. *Profesi Kependidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sukinah. 2016. Meningkatkan Aktivitas Dan Hasil Belajar Siswa Kelas VIII-D SMP Negeri 33 Surabaya Dalam Pelajaran Matematika Melalui Media Berbantuan Komputer. *Jurnal Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. Vol. 3.
- Sutrisno E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Grup, Jakarta.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Yin RJ. 2004. *Studi Kasus Desain Dan Metode*. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.