

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor

M.Hidayat Ginanjar, Muhammad Rusdan Yazid, Muhamad Syukur

STAI Al-Hidayah Bogor
UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
m.hidayatginanjar@gmail.com
rusdany3@gmail.com
msyukur0201@gmail.com

ABSTRACT

The management of human resources (HR) for educators and education is something that must be considered in every educational institution. In the management of human resources, there must be careful planning and definite goals so that management can run well and the existing obstacles can be minimized. Education is closely related to management. This can be seen from the general definition of education, which is a conscious and planned effort to create a learning atmosphere and learning process so that students actively develop their potential to have religious spiritual strength, self-control, personality, intelligence, noble character, and the skills they need. society, nation, and state. Management of educators and education must be done optimally to achieve organizational goals. The focus of this study examines the general description of the governance system of educators and education personnel at SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. This study uses a qualitative approach, data collection is carried out by field observations, interviews, and documentation studies. The focus of the research was developed into several sub-focuses, with research results including 1) HR planning as needed, 2) a fairly strict recruitment and selection system, 3) The system of placement of human resources was sufficiently appropriate 4) How to improve the quality of human resources is quite good.

Keywords: *management, human resource management, education*

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan adalah hal yang harus diperhatikan pada setiap lembaga pendidikan. Dalam pengelolaan SDM tersebut harus terdapat perencanaan yang matang dan tujuan yang pasti agar pengelolaan dapat berjalan dengan baik dan kendala yang ada dapat diminimalisir. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen. Ini terlihat dari definisi umum dari pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Fokus penelitian ini mengkaji gambaran umum sistem tata kelola pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi lapangan, wawancara dan studi dokumentasi. Fokus penelitian dikembangkan menjadi beberapa subfokus dengan hasil penelitian antaralain: (1) Perencanaan SDM sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, (2) Sistem perekrutan dan seleksi SDM yang cukup ketat, (3) Sistem penempatan SDM pendidikan cukup memadai, dan (4) Strategi meningkatkan kualitas SDM masuk katagori cukup baik.

Kata kunci: *manajemen, manajemen sumber daya manusia, pendidikan*

A. PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan dapat dilatarbelakangi oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi, namun menjadi harapan besar pendidik dan tenaga kependidikan dapat mengikuti alur berkembangnya teknologi ilmu pengetahuan. Institusi yang menjadi harapan terutama umat Islam adalah sekolah yang berorientasi pada pendidikan keislaman, maka perlu diupayakan agar kualitas pendidik dan tenaga kependidikan terus berkembang. Sunhaji menyebutkan bahwa salah satu faktor yang menjadi penyebab lemahnya daya saing madrasah/sekolah adalah kondisi sumber daya manusia yang ada di madrasah (Sunhaji, 2008).

Dalam bidang pendidikan sumber daya manusia terkhusus tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan dan kemajuan sistem pendidikan. Oleh sebab itu diperlukan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, dan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas tidak akan terwujud tanpa perencanaan yang matang. (Syarbini, 2013) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif (Syarbini, 2013). Dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan perencanaan dan pengaturan yang baik agar berjalannya pendidikan dapat terus dikembangkan agar tujuan pendidikan nasional dapat terwujud.

Tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinia ke-4 yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003: “Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara memiliki kewajiban untuk meningkatkan pelayanan pendidikan yang bermutu, Pemerintah selalu berupaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai kebijakan, antara lain: sertifikasi guru dan dosen, bantuan operasional sekolah, pemberian *block grant* dan menetapkan standar nasional yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional

Pendidikan. Standar nasional pendidikan meliputi standar isi, proses, ketenagaan, sarana dan prasarana, pengelolaan, evaluasi, pembiayaan dan kompetensi lulusan.

Mutu Pendidikan Negara akan ternilai lewat ketercapaian seluruh Standar Pendidikan Nasional. Standar Nasional Pendidikan (SNP) telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan yang mencakup, antarlain: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi kelulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan dan (8) standar penilaian pendidikan. Pada peraturan tersebut, standar nasional pendidikan diartikan sebagai kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia, berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar pendidik dan tenaga kependidikan merupakan standar yang mengatur kualifikasi yang harus dimiliki oleh pendidik dan tenaga kependidikan, baik kualifikasi akademis maupun non akademis. Berdasarkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2005, dijelaskan bahwa: “Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.” Artinya standar itu meliputi sejumlah kriteria yang harus dipenuhi sebelum dan setelah menjalani jabatan sebagai pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Undang-Undang No.19 Tahun 2005, Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Dalam hal ini, Profesional merupakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai pendidik profesional, setiap guru wajib memenuhi standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional dan memiliki sertifikat pendidik. Pada lampiran Undang-Undang No. 16 Tahun 2007, dijelaskan bahwa guru sebagai tenaga pendidik profesional harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum Diploma Empat (D-IV) atau Sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Sedangkan standar kompetensi yang harus dimiliki guru meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan meliputi

kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan (Badan Standar Nasional Pendidikan). (Capaian Standar Nasional Pendidikan Sebagai Prediktor Mutu Sekolah).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan memberikan pengakuan bahwa pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai SDM utama yang memberikan dorongan bagi pencapaian tujuan organisasi serta memberikan kepastian bahwa pelaksanaan kegiatan organisasi dilaksanakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian terpokok dari pengetahuan dan seperangkat praktek yang menegaskan dasar dasar pekerjaan dan mengatur hubungan kerja. Jadi, Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan integrasi keputusan yang mem bentuk hubungan antar tenaga kerja (pendidik dan tenaga kependidikan) dari segi pengelolaan SDM sehingga memberikan kontribusi terhadap kemampuan sumber daya manusia dan organisasi dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil observasi pada bulan Juni 2021, penulis menemukan fenomena yang menarik tentang manajemen SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. Sekolah ini berdiri tahun 2011 Badan hukum Yayasan Bakti Nusa Bangsa Indonesia. SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor telah terakreditasi A pada tahun 2014. Dengan diperoleh akreditasi A pada tahun ketiga sejak berdirinya itu menunjukkan bahwa pengelolaan sekolah tersebut berkualitas termasuk dalam hal pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikannya. Atas dasar inilah penulis sangat tertarik mendalami permasalahan khususnya terkait pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor.

Perencanaan SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki (Hurriyati, 2009).

Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan suatu organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi (Jain, 2010).

Keberhasilan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara baik maka akan menjadi modal awal bagi kelancaran dalam menjalankan program kerja serta pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia dibuat sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan lembaga pendidikan. Manajemen pada hakikatnya adalah sebuah seni mengelola orang lain untuk mewujudkan tujuan tertentu. Maka bentuk kesuksesannya adalah interaksi yang baik dengan orang lain, demi mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia inipun merupakan sebuah alat yang digunakan untuk memanfaatkan individual untuk mencapai tujuan institusi. Tujuan manajemen sumber daya manusia ini merupakan upaya meningkatkan kontribusi produktif individual. Dalam hal ini sumber daya manusia ini merupakan aset yang harus dikelola secara baik dan sejalan dengan kebutuhan institusi. Institusi yang dimaksud yaitu pendidikan.

Sumber daya manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan, pendidikan, maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya menikmati hasil pendidikan yang bermutu.

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan bagi semua lembaga pendidikan yang ingin mengembangkan dirinya menuju lembaga kependidikan yang lebih baik. Pendidikan dikatakan bermutu apabila output dari pendidikan tersebut mampu bersaing dalam dunia global. Mutu pendidikan tidaklah muncul begitu saja tanpa adanya tindakan khusus untuk meningkatkannya, tetapi mutu pendidikan yang bagus perlu direncanakan secara matang melalui pengelolaan sumber daya manusianya. Terutama dalam mengembangkan semua potensi, keaktifan, dan karakteristik positifnya, dengan sejumlah wawasan dan pengalaman (Lesmana, 2018).

Pengelolaan sumber daya manusia sering disebut "*personal management*" personal administrasi "*human resources administrastion*". Beberapa istilah tersebut, dalam bidang pendidikan merupakan salah satu substansi dari bidang manajemen pendidikan (Nuryanta, 2008).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai (Mangkunegara, 2013). Sependapat dengan Mangkunegara, Rusman mengatakan, bahwa peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri (Rusman, 2018).

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada keberlangsungan dan keberadaan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh meskipun merupakan organisasi non-profit. Pengelolaan yang baik, termasuk di dalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan bertumbuh. Lembaga pendidikan harus bersungguh merencanakan sumber daya manusia jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif.

Hal diatas menjadi sangat penting, mengingat kondisi persaingan antar institusi pendidikan sedemikian ketat dan agar survive serta memiliki daya saing yang kuat, seyogyanya setiap institusi pendidikan harus mampu membangun kekuatan dan keunggulan SDM nya. SDM merupakan faktor terpenting untuk dapat melaksanakan fungsi organisasi secara optimal, baik pada level top, middle, maupun low management. Dalam lingkungan institusi pendidikan formal, SDM yang memiliki peranan strategis adalah tenaga pendidik atau guru serta pengelola pendidikan (Maya, 2018).

Kualitas program pendidikan bergantung tidak saja pada konsep-konsep program yang cerdas tapi juga pada personil guru yang mempunyai kesanggupan dan keinginan untuk berprestasi. Tanpa personil yang cakap dan efektif, program pendidikan yang dibangun di atas konsep-konsep yang cerdas serta dirancang dengan telitipun dapat tidak berhasil. Oleh karenanya para pengelola lembaga pendidikan khususnya kepala sekolah harus mencari dan mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dan mampu bekerja secara maksimal serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya agar dapat mencapai tujuan pendidikan.

Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Di dalam dunia pendidikan sumber daya manusia dikenal dengan istilah tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan Pendidikan, (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi, (3) Pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan tinggi disebut dosen, (4) Ketentuan mengenai guru pada ayat diatur dengan undang-undang sendiri. Sedangkan pada Bab XI pasal 40 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan mengenai hak dan kewajiban pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu: (1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh, a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, c) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual dan e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. (2) Pendidik dan kependidikan berkewajiban: a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis, b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, dan c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (UU SISDIKNAS, Nomor 20 Tahun 2003).

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif, yakni sebuah penelitian untuk mengkaji suatu peristiwa yang sedang peneliti alami seperti tindakan, motivasi, persepsi, perilaku dan lainnya (Moleong, 2018). Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi yang menekankan pada pencarian makna, pengertian konsep, simbol, gejala, maupun deskripsi tentang suatu fenomena (Yusuf, 2017). Adapun sumber data primer dalam penelitian ini yaitu *person* dan *place* dengan prosedur dan teknik pengumpulan data melalui

wawancara dan observasi, adapun sumber data sekunder dalam penelitian ini yaitu *paper* melalui kegiatan studi dokumen. Sebagaimana pendapat Sugiyono, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Peneliti melakukan wawancara langsung dengan informan untuk memperoleh informasi penting terkait fokus dan subfokus masalah penelitian. Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung dengan menggunakan seluruh panca indra. Sedangkan untuk studi dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan dokumen dan data-data pendukung terkait dengan penelitian di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor mulai dari tanggal 1 Juni – 30 Agustus 2021. Studi dokumen juga dilakukan untuk memperoleh dokumen profil sekolah beserta visi dan misinya. Dokumen-dokumen tersebut digunakan untuk melengkapi data penelitian sehingga dapat ditampilkan gambaran tentang objek penelitian secara komprehensif. Menurut Arikunto, metode dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya (Arikunto, 2011). Selain itu, dokumentasi yang dikumpulkan oleh peneliti yaitu dokumentasi berupa tulisan maupun gambar, data yang dikumpulkan adalah data yang objektif mengenai sejarah berdirinya lembaga, jumlah siswa dan letak geografis wilayah penelitian (Sujiono, 2017).

Sumber utama penelitian adalah pimpinan yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, siswa/siswi, dan tenaga kependidikan sebagai sumber data tambahan untuk memperkuat jawaban dan menguji kebenaran informasi/data.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan utama, bahwa perencanaan SDM di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor sesuai dengan apa yang dibutuhkan, melihat dari aspek SDM pendidik dan tenaga kependidikan yang tergolong sedikit, yang mana ini akan mempengaruhi akreditasi sekolah, maka perekrutan menjadi rencana yang akan terus dilakukan oleh sekolah tersebut kepada siapa saja yang memenuhi kriteria untuk bisa bergabung dengan SMK Informatika Bina Generasi 3 dengan syarat dan ketentuan yang berlaku (Wawancara dengan RR-Operator Sekolah SMK IBG 3 Tgl.8-7-2021).

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Christopher, bahwa perencanaan sumber daya manusia atau *Human Resource Planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan

alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi (Jain, 2010). Keberhasilan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara baik maka akan menjadi modal awal bagi kelancaran dalam menjalankan program kerja serta pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia dibuat sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan lembaga pendidikan.

Sistem Perekrutan dan Seleksi

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan, bahwa sistem perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 dilakukan melalui mekanisme, antarlain: (1) Pimpinan sekolah melakukan perencanaan kebutuhan SDM pendidik dan tenaga kependidikan sesuai formasi yang ditetapkan, (2) Menginformasikan adanya lowongan pekerjaan baik secara internal maupun eksternal, (3) Menerima berkas lamaran lewat e-mail, (4) Seleksi berkas pelamar, (5) Memanggil calon pegawai yang lolos seleksi berkas, (6) Tes tertulis, tes lisan (wawancara), dan tes praktek mengajar, (7) Memanggil pelamar yang lulus seleksi, (8) Pembinaan dan orientasi pegawai baru terhadap lingkungan sekolah, dan (9) Penempatan pegawai baru (Wawancara dengan RR-Operator SMK IBG 3 Bogor, Tgl.6-7-2021).

Temuan diatas sejalan dengan pendapat Mulyasa yang mengatakan bahwa penarikan (*recruitment*) pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga pendidik dan kependidikan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan. Hal ini sesuai dengan pendapat E. Mulyasa, bahwa rekrutmen yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapak (Mulyasa, 2011).

Pendapat diatas sejalandengan yang dikemukakan oleh Lesley yang menyatakan bahwa penyeleksian adalah, atau seharusnya, tindakan prediksi dan bukan perjudian yang gegabah. Yaitu, ia harus memiliki maksud untuk memprediksi dengan setepat mungkin supaya seseorang mampu melakukan pekerjaan tertentu (Lesley, 2004).

Kegiatan penyaringan SDM pendidik dan kependidikan dapat dibuat selektif dengan jalan membatasi permohonan kepada kelompok khusus. Dalam kondisi tertentu mungkin terdapat kesempatan yang lebih menguntungkan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi harapan sekolah. Namun demikian, perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan kebanyakan merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari,

menentukan, dan menarik para pencari kerja untuk mengisi formasi pendidik dan tenaga kependidikan. Pertimbangan yang matang dalam menentukan seleksi khusus kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan merupakan prioritas utama. Kondisi psikologis tenaga pendidik dan kependidikan harus sejalan dengan kondisi sekolah.

Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*) adalah komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal di perusahaan. Tanpa rekrutmen dan seleksi yang tepat, maka perusahaan akan “menyesal” dikemudian hari. Ada yang lebih ekstrim mengatakan bahwa perusahaan akan cepat “hancur” jika proses rekrutmen dan seleksinya tidak benar. Dengan seleksi yang tepat, perusahaan akan mempunyai orang-orang yang tepat (*the right man in the right place*) (Soenarno, 2006).

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. S.P. Siagian mengemukakan bahwa “rekrutmen (penarikan) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi (Siagian, 2019).

Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*, untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas, untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan henggang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai, untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan (Depdiknas, 2008).

Sistem Penempatan SDM

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa sistem penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor cukup baik, dengan menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan linearitas keahliannya, ini sangat berhubungan dengan standar lain Standar lain yang mendukung tercapainya proses belajar yaitu Standar Isi, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, Standar Sarana dan Prasarana (Wawancara dengan RR-Operator SMK IBG 3, Tgl.8-7-2021)

Pemenuhan delapan Standar Nasional Pendidikan tersebut akan dapat memberikan kontribusi pada ketercapaian mutu pendidikan secara keseluruhan. Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tidak terlepas dari ukuran standar yang akan dicapai. Pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Kebijakan tersebut bertujuan mewujudkan visi dan menjalankan misi pendidikan nasional. Acuan dasar atau patok-duga (*benchmark*) diperlukan oleh setiap penyelenggara dan satuan pendidikan yang meliputi kriteria minimal dari berbagai aspek yang terkait penyelenggaraan pendidikan. Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah salah satu indikator ketercapaian visi dan misi pendidikan nasional karena dapat memberikan gambaran mutu pendidikan pada tingkat satuan pendidikan kabupaten/kota, provinsi, dan nasional. Oleh karena itu, semua pihak harus berupaya untuk memenuhi SNP khususnya pada tingkat satuan pendidikan.

Penyelenggaraan pendidikan nasional pada tahun 2005, Indonesia memiliki perangkat pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional berupa Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Seiring dengan perubahan kurikulum menuju penyelenggaraan pendidikan yang semakin baik yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman, maka pada tahun 2013 Standar Nasional Pendidikan berubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013. Dalam rumusannya Standar Nasional Pendidikan didefinisikan sebagai kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adanya perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 32 tahun 2013 merupakan upaya pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan daya saing sumber daya manusia Indonesia. Sebagai contoh, Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014 disebutkan bahwa salah satu substansi inti program aksi bidang pendidikan adalah penataan ulang kurikulum sekolah yang dapat mendorong dan mampu menjawab kebutuhan sumber daya manusia untuk mendukung

pertumbuhan nasional dan daerah (Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, 2009). Dengan demikian pematapan Standar Nasional Pendidikan dan pengaturan kurikulum secara utuh sangat penting dan mendesak dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan perlu diselaraskan dengan dinamika perkembangan masyarakat, baik lokal, nasional, maupun global guna mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional. Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, dan Standar Penilaian mendesak disempurnakan untuk membangun kurikulum pendidikan. Selain itu, ide, prinsip, dan norma yang terkait dengan kurikulum dirasakan penting untuk dikembangkan secara komprehensif dan diatur secara utuh pada satu bagian tersendiri.

Strategi Meningkatkan Kualitas SDM Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara didapatkan keterangan bahwa strategi pimpinan sekolah dalam meningkatkan kualitas SDM di SMK Informatika Bina Generasi 3 tergolong cukup baik, strateginya yaitu antaralain: (1) mengadakan pelatihan sesuai bidang yang dialami karyawan, yaitu: (a) yang paling utama untuk dilakukan yaitu memberikan pelatihan. oleh karena itu SMK Informatika Bina Generasi 3 memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang yang ditekuni. (b) memberikan kesempatan menempuh pendidikan untuk karyawan potensial, pastinya untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab besar, rajin, dan memiliki skill yang bagus, akan tetapi latar belakang pendidikan atau keilmuannya belum kuat, di SMK Informatika Bina Generasi 3 memberikan kesempatan bagi SDM untuk menempuh studi ke jenjang yang lebih tinggi, (c) menanamkan rasa tanggung jawab pada karyawan walaupun lingkungan terlihat menyenangkan, tetapi SDM tersebut tetap harus melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan disiplin (Wawancara dengan TL-KS-SMK IBG 3 Bogor, 8-7-2021)

Temuan diatas sesuai dengan pendapat Mangkunegara, bahwa kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi setiap perusahaan maupun lembaga pendidikan, sebab setiap lembaga tidak dapat meningkat kualitasnya hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari seluruh sumber daya itu sendiri. lembaga yang dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi karyawan tentu tidak terlepas dari hasil kinerja yang dicapai oleh anggota anggotanya. Untuk itu lembaga perlu mengkoordinir setiap anggotanya dalam pencapaian kinerja yang optimal. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum. Faktor-

faktor yang harus diperhatikan dalam pelatihan dan pengembangan adalah perbedaan individu pegawai, hubungan dengan jabatan analisis, motivasi, partisipasi aktif, seleksi peserta penataran, metode pelatihan, dan pengembangan (Mangkunegara, 2013).

Pelatihan atau pembinaan dapat dilakukan dengan mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Pembinaan tidak hanya berguna untuk karyawan, tapi juga untuk lembaga. Lembaga tidak akan berkembang jika karyawannya tidak memiliki keterampilan dan minat kerja yang tinggi. Melalui pembinaan inilah, lembaga dapat menggali potensi karyawannya dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Membina karyawan agar memiliki kinerja yang diharapkan oleh lembaga memang bukanlah perkara yang mudah. Maka dari itu, untuk mewujudkan harapan ini bisa dimulai dari pembinaan karyawan. Agar karyawan sesuai dengan keinginan lembaga itu juga merupakan hal yang tidak mudah. Sistem pembinaan dan pengembangan SDM diarahkan agar pelatihan kerja ini mampu berfungsi memenuhi tuntutan kebutuhan organisasi. Hal ini perlu dilakukan sesuai dengan tuntutan dunia pendidikan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Strategi pelatihan kerja ini perlu menggunakan pendekatan kesisteman serta dibina secara terpadu dan berkesinambungan, sehingga secara optimal dan menghasilkan tenaga kependidikan yang siap pakai, terampil, disiplin, dan produktif, sehingga sumber daya manusia dapat berkembang dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan untuk mencegah pemakaian pengetahuan dan keterampilan yang sudah ketinggalan zaman. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas output, merealisasikan perencanaan karyawan atau sumber daya manusia, meningkatkan moral kerja, meningkatkan kesejahteraan dan penghasilan, dan mengembangkan akuntabilitas karyawan itu sendiri (Ramayulis, 2019). Oleh karena itu, lembaga harus bisa membina karyawan sesuai dengan kualifikasi lembaga pendidikan yang berkualitas sekaligus mempunyai integritas, berkompetensi serta berkarakter baik. Hal utama yang harus diperhatikan dalam pembinaan SDM agar menjadikan karyawan berkompetensi tinggi adalah dengan melakukan pendekatan dan identifikasi, sesuaikan juga dengan tingkat pendidikan dan disiplin ilmu calon karyawan, agar sesuai dengan kompetensi yang diinginkan untuk mengisi sebuah posisi tertentu. Untuk itu pembinaan bisa dilakukan dengan memberikan pelatihan khusus sesuai dengan bidang yang ditekuninya.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan mengenai pengelolaan pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK IBG 3 Bogor, dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain:

Pertama, Perencanaan SDM di SMK Informatika Bina Generasi 3 sesuai dengan apa yang dibutuhkan, melihat dari sisi SDM tendik dan kependidikan yang tergolong sedikit, yang mana ini akan mempengaruhi akreditasi sekolah, maka perekrutan menjadi rencana yang akan terus dilakukan oleh sekolah tersebut kepada siapa saja yang memenuhi kriteria untuk bisa bergabung dengan SMK Informatika Bina Generasi 3 dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.

Kedua, Sistem perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang digunakan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor cukup ketat, melihat dari segi penyaringan yang berpotensi menghasikan tenaga pendidik yang berkompeten dan linear dibidangnya.

Ketiga, Sistem penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 cukup baik, dengan menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan linearnya tanpa melupakan kualitas yang dimilikinya.

Keempat, Strategi meningkatkan kualitas SDM pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor masuk katagori cukup baik, berikut diantara strateginya yaitu, antarlain: (1) menyelenggarakan pelatihan sesuai bidang yang dialami karyawan, (2) memberikan kesempatan menempuh pendidikan untuk karyawan yang potensial, dan (3) menanamkan tanggung jawab pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. (2008). *Pedoman Diklat: Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan.
- Hurriyati, B. A. dan R. (2009). *Manajemen Corporate dan Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan: Fokus pada Mutu dan Layanan Prima* (2nd ed.). Alfabeta.
- Jain, E. C. and R. (2010). How effective is Man Power Planning in reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organization. *Asian Journal of Management Research*, 473–494.
- Lesley, K. (2004). *Professional Development For Educational Management: Pengembangan Profesional Untuk Manajemen Pendidikan*. Grasindo.
- Lesmana, R. M. dan I. (2018). Pemikiran prof. Dr. Mujamil Qomar, M.Ag. Tentang Manajemen Pendidikan Islam. *Islamic Manajemen: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 291–316.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maya, M. H. G. dan R. (2018). Evaluasi Program Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA HASMI Islamic Boarding School Bogor Jawa Barat. *Prosiding: The 1st Annual Conference on Islamic Education Management (ACIEM)*, 1(1), 609–624.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (11th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *El-Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 55–69.
- Ramayulis. (2019). *Ilmu Pendidikan Islam* (15th ed.). Kalam Mulia.
- Rusman. (2018). *Manajemen Kurikulum*. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama Ce). Bumi Aksara.
- Soenarno, A. (2006). *The dynamics of Human Resources: Becoming a True HR Specialist*. Grasindo.
- Sunhaji. (2008). *Manajemen Madrasah* (1st ed.). Grafindo Litera Media.
- Syarbini, J. J. and A. (2013). *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi* (1st ed.). Alfabeta.

