

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH PERUSAHAAN

Puji Sukur

Mahesa Nur Iman Rudinah

Nurlaili

Manajemen Pendidikan, Universitas Mulawarman Samarinda

Email: pujisukur89@gmail.com

Abstract: The management of educators and education staff is an indicator of the quality of a school. Even though the government has regulated the management of educators and education staff, schools are still given space to develop them according to the characteristics that exist in schools. This study aims to describe the management of educators and education personnel based on schools. This research uses a qualitative approach with a case study method. The results of the study show that (1) planning is carried out by schools by analyzing the needs of educators and education staff and then recruiting educators and education staff; (2) The organization of educators and education staff at the Vidya Dahana Patra Bontang Education Foundation High School begins with the signing of a work contract. For new educators and teaching staff, they will be made honorary employees, if their performance is good they will be made contract employees, while contract workers with good performance will be appointed as permanent employees; (3) The implementation of the development of educators and education personnel is carried out in a sustainable manner. The development process is through annual work results evaluation, position rotation/transfer, promotion and promotion, position filling, training and education, Career Development Program and other extra organizational assignments; (4) Supervision of the management of educators and education staff at the Vidya Dahana Patra Bontang Education Foundation High School is implemented through awarding, disciplinary enforcement, and work evaluation.

Key Words: Corporate Schools, Educators and Education Personnel

Abstrak:

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu indikator bermutunya suatu sekolah. Meskipun pemerintah telah mengatur pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi sekolah masih diberikan ruang untuk mengembangkannya sesuai dengan ciri khas yang ada di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang berbasis pada sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Perencanaan yang dilakukan oleh sekolah adalah dengan menganalisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan kemudian melakukan rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan; (2) Pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan dimulai dengan dimulai dengan penandatanganan kontrak kerja. Untuk pendidik dan tenaga pendidik baru akan dijadikan pegawai honor, jika kinerjanya bagus akan dijadikan pegawai kontrak, sedangkan tenaga kontrak yang kinerjanya bagus, akan diangkat menjadi pegawai tetap; (3) Pelaksanaan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara berkelanjutan. Proses pengembangannya melalui penilaian hasil kerja tahunan, rotasi/mutasi jabatan, kenaikan jabatan dan kenaikan golongan, pengisian jabatan, pelatihan dan pendidikan, Career Development Program dan penugasan organisasi ekstra lainnya; (4) Pengawasan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan diimplementasikan melalui pemberian penghargaan, penegakan disiplin, dan evaluasi kerja.

Kata Kunci: Sekolah Perusahaan, Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. Mulai dari perbaikan kurikulum, pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang baik (Sukur et al., 2022). Pendidik dan tenaga kependidikan adalah bagian penting dari lembaga pendidikan yang berperan dalam pengembangan pendidikan. Kepribadian dan karakter bangsa ini dapat dibentuk melalui pendidik dan tenaga kependidikan yang baik (Yustinus et al., 2022). Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan tolok ukur sekolah yang bermutu. Dengan adanya manajemen pendidik yang baik, sekolah dapat melahirkan guru-guru yang memiliki kompetensi yang baik juga, baik kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian maupun kompetensi sosial. Begitu juga dengan manajemen tenaga kependidikan yang baik, maka pelayanan dan kepuasan pelanggan (peserta didik dan orang tua) akan meningkat.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik disebutkan sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan di sebuah sekolah, diangkat dan diberdayakan untuk menjalankan berbagai macam tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Tenaga kependidikan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien (Harun, 2013).

Pendidik dan tenaga kependidikan yang loyal terhadap sekolah dapat menciptakan stabilitas dan ketahanan sekolah yang baik (Lamazi et al., 2018). Sekolah tidak akan memiliki ketahanan dan stabilitas yang baik jika tidak dikelola dengan manajemen yang baik. Jika manajemen tidak baik, maka akan berdampak dengan menurunnya motivasi warga sekolah untuk

mengembangkan sekolah tersebut. Sebagai contoh, manajemen sekolah yang kurang baik dalam penerapan aturan sekolah akan mengakibatkan rendahnya kedisiplinan warga sekolah. Namun sebaliknya, sekolah dengan manajemen yang baik dalam penerapan aturan sekolah akan mengakibatkan tingginya kedisiplinan warga sekolah. Sebuah sekolah yang menerapkan manajemen yang kuat akan menjadikan sekolah tersebut berkembang dan unggul dibandingkan dengan sekolah lainnya (Karadağ et al., 2020).

Dalam bahasa Perancis kuno kata manajemen berasal dari kata *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan dalam bahasa Inggris, manajemen berasal dari kata *to manage* yang dalam bahasa Indonesia dapat berarti mengelola, mengurus, mengemudikan, memimpin, menjalankan, dan membina (Patma et al., 2019). Penjelasan yang hampir menyerupai disampaikan oleh (Griffin, 2016) yang menyebutkan manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. John D. Millet memberi pengertian manajemen sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang telah di organisasi dalam kelompok-kelompok formal untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Baslini, 2022). Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Salah satu jenjang pendidikan yang wajib melakukan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah Sekolah Menengah Atas (SMA). Penerapan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA sangat penting bagi peserta didik, hal ini disebabkan karena sebagian besar dari peserta didik akan memikul tanggung jawab besar bagi bangsa ini. Peserta didik SMA kebanyakan mempunyai ciri ingin menjadi pusat perhatian, idealis, mempunyai cita-cita tinggi, bersemangat, mempunyai energi yang besar,

berusaha memantapkan identitas diri, dan ingin mencapai ketidaktergantungan emosional (Diananda, 2018). Peserta didik SMA biasanya meluangkan waktu di luar rumah sehingga sering mengalami kecenderungan pada perilaku yang menyimpang (Nur & Daulay, 2020). Dengan demikian, SMA harus menerapkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik agar dapat berkontribusi dalam mencegah perbuatan menyimpang peserta didik dan membentuk karakter peserta didik yang baik.

Sekolah perusahaan dalam penelitian ini merupakan sekolah swasta yang berada di lingkungan perusahaan di Kota Bontang yang harus menerapkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik. Pada awalnya, SMA ini didirikan untuk melayani kebutuhan pendidikan anak karyawan perusahaan, tetapi seiring berjalannya waktu terbuka untuk masyarakat umum. SMA ini sedikit berbeda dengan kebanyakan sekolah lainnya, latar belakang peserta didik dari bermacam-macam agama, tetapi sekolah menerapkan budaya religius yang kuat berdasarkan agama masing-masing. Sekolah ini juga mempunyai budaya prestasi akademik maupun non akademik yang unggul meskipun Input peserta didik dengan kemampuan akademis dan non akademis yang heterogen.

SMA Perusahaan merupakan sekolah swasta yang berada di lingkungan perusahaan di Kota Bontang yang harus menerapkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dengan baik. Pada awalnya, SMA ini didirikan untuk melayani kebutuhan pendidikan anak karyawan perusahaan, tetapi seiring berjalannya waktu terbuka untuk masyarakat umum. SMA ini sedikit berbeda dengan kebanyakan sekolah lainnya, latar belakang peserta didik dari bermacam-macam agama, tetapi sekolah menerapkan budaya religius yang kuat berdasarkan agama masing-masing. Sekolah ini juga mempunyai budaya prestasi akademik maupun non akademik yang unggul meskipun Input peserta didik dengan kemampuan akademis dan non akademis yang heterogen.

Pada tahun 2019, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI secara resmi mengeluarkan daftar 100 SMA negeri dan

swasta terbaik di Indonesia berdasarkan hasil rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) tingkat SMA/MA. Dalam daftar tersebut hanya ada dua sekolah yang berasal dari pulau Kalimantan. Sedangkan di Provinsi Kalimantan Timur hanya ada satu sekolah, yaitu SMA Yayasan Pendidikan Vidya Dahana Patra Bontang, yang pada penelitian ini dinamakan SMA Perusahaan. Selain itu, pada tahun 2022, sekolah ini mendapatkan nilai rata-rata UTBK terbaik pertama di Kota Bontang dan terbaik ketiga di Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka perlu untuk mengulas lebih dalam terkait manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Sekolah Perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan dilaksanakan. Manajemen yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pelaksana pendidikan di sekolah dan dapat dijadikan rujukan penelitian sejenis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu uraian kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami di lapangan. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus. Pengumpulan data dalam studi kasus dapat diambil dari berbagai sumber, yaitu 1) dokumentasi, 2) rekaman arsip, 3) wawancara, 4) observasi langsung, 5) observasi informan, 6) instrumen.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan komponen data analisis model interaktif (Miles et al., 2014) dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) Kondensasi data (*data condensation*) mengacu pada pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan/atau transformasi data yang muncul dalam catatan lapangan yang ditulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. 2) Penyajian data (*data display*) merupakan langkah kedua dalam analisis data yang berisi kumpulan

informasi terorganisir dan terkompresi yang memungkinkan penarikan dan tindakan kesimpulan. 3) Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing*) merupakan langkah akhir dari analisis data. Peneliti menarik kesimpulan dan verifikasi berdasarkan data yang telah diproses melalui kondensasi dan penyajian data.

Teknik pemeriksaan keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua macam triangulasi yaitu triangulasi sumber data dan triangulasi metode. Triangulasi sumber adalah sebuah data dalam penelitian diperiksa dengan sumber yang berbeda, peneliti menggali informasi yang terkait dengan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah melalui wawancara mendalam dengan informan yang ada (Safi & Bau, 2021). Sedangkan triangulasi metode digunakan untuk membandingkan data yang diperoleh melalui metode wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi (Triyono, 2021).

HASIL PENELITIAN

A. Perencanaan

Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan pegawai merupakan proses pengumpulan informasi tentang kebutuhan pegawai yang diperlukan, mulai dari posisi, kualifikasi, uraian tugas, standar minimal, dan lain-lain (Istiwahyuningsih, 2019). Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dapat juga diartikan sebagai serangkaian proses logika yang teratur, dan terus menerus untuk mengetahui jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang diperlukan, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai pekerjaan yang jelas dan secara nyata terlihat sumbangsih tenaga dan pikirannya terhadap tujuan lembaga pendidikan (Tisnawati et al., 2019).

Analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan langkah awal dalam pengelolaan sekolah. Tujuan menganalisis

kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk mengetahui kelebihan maupun kekurangan pendidik dan tenaga pendidik di sekolah. Tentunya, jika kelebihan pendidik maka jam pelajaran akan berkurang tiap pendidiknya, terlebih lagi menjadi sebuah kerugian bagi pendidik yang bersertifikasi jika kekurangan jam pelajaran. Untuk memastikan apakah pendidik dan tenaga kependidikan sudah memenuhi kebutuhan atau belum, maka kepala sekolah membuat format analisis kebutuhan tenaga pendidik.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan langkah awal yang penting dalam suatu lembaga pendidikan. Dengan merekrut orang-orang yang kompeten, tujuan organisasi akan berjalan dengan baik. Akan tetapi, jika proses rekrutmen tidak dilakukan dengan prosedur yang baik akan berdampak sebaliknya (Lina, 2020). Rekrutmen juga dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang sistematis untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diinginkan. Pada intinya, rekrutmen pegawai adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada instansi tertentu (Sandela, 2019). Rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia (SDM) yang mampu bersaing. Jika terjadi kekosongan pekerjaan, maka kekosongan tersebut harus diisi oleh orang yang baru. SDM untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang harus memiliki kualitas yang sesuai dengan kebutuhan. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara rekrutmen yang memang sesuai dengan standar rekrutmen yang berlaku (Herayani et al., 2017).

Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan baru di lingkungan Sekolah Yayasan adalah sebagai berikut:

a. Pengajuan Kepada Ketua Yayasan

Tahapan pertama dalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMA Perusahaan adalah kepala sekolah secara tertulis mengajukan permohonan kepada yayasan berkaitan

dengan kebutuhan pegawai. Pengurus yayasan akan melakukan analisis berkaitan dengan kebutuhan pegawai, jika dipandang relevan, maka pengurus akan mengadakan rapat serta mengundang kepala sekolah.

b. Rapat Pengurus

Pengurus yayasan mengadakan rapat berkaitan dengan permohonan kepala sekolah dengan topik

- Status Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Ada 2 status pegawai baru di lingkungan yayasan vidatra, yaitu pegawai honor dan pegawai kontrak atau pegawai dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Untuk pegawai atau guru mata pelajaran yang belum ada pegawai tetapnya, maka status pegawai baru akan dijadikan pegawai kontrak, tetapi jika sudah ada pegawai tetapnya, status pegawai baru akan menjadi pegawai honorer yayasan dengan gaji UMR Kota.

- Kualifikasi

Pengurus yayasan beserta kepala sekolah menetapkan beberapa kualifikasi bagi calon pegawai yang akan mendaftar di SMA Perusahaan. Adapun kualifikasi umumnya untuk pendidik adalah usia maksimal 39 tahun (*fresh graduate* lebih diutamakan), IPK minimal 3.00, pendidikan S1 linier dengan mata pelajaran yang dilamar

- Syarat administrasi

Pengurus yayasan beserta kepala sekolah menetapkan beberapa syarat bagi calon pegawai yang akan mendaftar di SMA Perusahaan. Adapun syarat administrasi pelamar adalah: pas foto ukuran 4x6, surat lamaran kerja dan daftar riwayat hidup, fotokopi ijazah yang sudah dilegalisasi dari perguruan tinggi terakreditasi minimal B, fotokopi transkrip nilai yang dilegalisasi, fotokopi KTP, fotokopi sertifikat pelatihan yang pernah diikuti, belum pernah mengikuti seleksi penerimaan guru di lingkungan yayasan vidatra.

- Tahapan rekrutmen

Pengurus yayasan beserta kepala sekolah menetapkan tahapan

rekrutmen bagi calon pendidik dan tenaga kependidikan yang akan mendaftar di SMA Perusahaan. Adapun tahapan rekrutmen sebagai adalah seleksi administrasi (berkas lamaran), pemanggilan pelamar, tes tulis, tes praktik, dan wawancara, dan tes psikologi.

- Penentuan tanggal seleksi hingga pengumuman yang lolos

c. Publikasi Lowongan Kerja

Setelah dilaksanakan rapat pengurus dan kepala sekolah, bagian administrasi bekerjasama dengan dinas tenaga kerja kota Bontang mempublikasikan adanya lowongan kerja di yayasan. Lamaran ditujukan kepada ketua harian yayasan dan akan diseleksi sesuai ketentuan yang berlaku. Jika tidak ada pelamar yang memenuhi kualifikasi maka publikasi dan rekrutmen akan dilakukan di tingkat provinsi serta bekerjasama dengan Universitas Mulawarman. Jika di tingkat provinsi tidak ada yang memenuhi kualifikasi yang diharapkan yayasan, maka publikasi dan rekrutmen dilakukan di Jawa, biasanya bekerjasama dengan UM Malang atau UNY Yogyakarta.

d. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi dilakukan sesuai persyaratan yang telah ditentukan.

e. Tes tulis, wawancara, dan praktik mengajar bagi pendidik. Soal tes tulis: 40% setara UN, 50% setara UTBK/SBMPTN, 10% setara OSN. Untuk pelamar mata pelajaran non UTBK, soal tes menyesuaikan. Sedangkan untuk tenaga kependidikan menyesuaikan dengan kebutuhan

f. Tes Psikologi

Tes psikologi dilaksanakan oleh lembaga tes yang kompeten dan independen. Tes ini bertujuan untuk mengetahui kepribadian dan potensi calon pendidik dan tenaga kependidikan.

B. Pengorganisasian

Kontrak Kerja

Kontrak kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan dokumen yang mengatur hubungan hukum antara pengguna jasa dan penyedia jasa dalam penyelenggaraan pekerjaan

(Mutmainah, 2018). Salah satu fungsi kontrak kerja atau perjanjian kerja adalah menegaskan hak dan kewajiban para pihak secara individual. Perjanjian Kerja berisi pertukaran hak dan kewajiban dari yayasan dan pendidik serta tenaga kependidikan. Kewajiban dari pihak pendidik dan tenaga kependidikan menjadi hak dari pihak yayasan, dan sebaliknya kewajiban yayasan menjadi hak dari pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik baru yang diterima sebagai pegawai di lingkungan yayasan pada umumnya dijadikan tenaga honor yayasan selama 2 tahun. Pada tahun ketiga, pendidik dan tenaga kependidikan tersebut diikutkan seleksi sebagai tenaga kontrak. Pada tahun ketiga sebagai pendidik dan tenaga kependidikan kontrak, pendidik dan tenaga kependidikan akan diikutkan tes pegawai tetap yayasan.

Kontrak kerja atau perjanjian kerja yang dibuat yayasan sesuai dengan pasal 54 UU No.13 tahun 2003, yaitu dibuat secara tertulis dan sekurang-kurangnya harus memuat nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban yayasan dan guru mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja atau kontrak kerja antara yayasan dan pekerja yayasan vidatra (pendidik dan tenaga kependidikan) ditulis secara lengkap dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Isi PKB mencakup ketentuan umum, penerimaan dan pengangkatan pekerja (guru dan karyawan), status pekerja, kategori pekerja, keluarga pekerja, pengupahan, waktu dan hari kerja, cuti kerja, izin meninggalkan pekerjaan, perlindungan kerja, kesehatan, perjalanan dinas, pengembangan SDM, pendidikan bagi keluarga pekerja, penghargaan, disiplin dan pelanggaran disiplin, pembebasan sementara dari tugas (skorsing), pemutusan hubungan kerja (PHK), penyelesaian keluhan

dan perselisihan, koperasi, panjar pensiun, pinjaman uang, jaminan yayasan, serta lampiran-lampiran berkaitan dengan skala upah, tunjangan transportasi, tunjangan jabatan, tabel pesangon dan uang penghargaan.

C. Pelaksanaan

Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk membina dan meningkatkan profesionalisme pekerja sebagai sumber daya manusia yayasan. Sarana pembinaan dan pengembangan karier meliputi penilaian hasil kerja tahunan, rotasi/mutasi jabatan, kenaikan jabatan dan kenaikan golongan, pengisian jabatan, pelatihan dan pendidikan, Career Development Program dan penugasan organisasi ekstra lainnya. Pelaksanaan program pengembangan SDM menyesuaikan dengan kemampuan yayasan.

- a. Penilaian hasil kerja tahunan
Penilaian hasil kerja tahunan menggunakan instrumen yang diadopsi dari peraturan pemerintah nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil.
- b. Rotasi dan mutasi jabatan
Untuk kepentingan pelaksanaan operasional yayasan dan atau untuk kepentingan pembinaan pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan), yayasan berhak mengatur pembagian tugas kerja dengan cara memindahkan pekerja. Mutasi/pemindahan pekerja dari atau ke jabatan apapun dapat dilakukan selama tidak menurunkan golongan upah, hak Pekerja, dan tidak bersifat menghukum. Setiap pelaksanaan mutasi dilengkapi dengan administrasi yang jelas. Penyelesaian administrasi mutasi Pekerja yang berkaitan dengan dapodik dan sertifikasi menjadi tanggung jawab yayasan, kepala sekolah asal dan tempat tujuan. Mutasi pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan di awal semester. Tenaga kependidikan dapat dimutasi menjadi tenaga pendidik, jika

memenuhi kriteria dan melalui tahapan penerimaan tenaga pendidik.

- c. Kenaikan jabatan dan kenaikan golongan Yayasan dapat memprioritaskan seorang pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi setelah mempertimbangkan kinerja dan potensi pegawai yang bersangkutan serta tersedianya formasi dalam struktur organisasi yayasan. Dalam hal promosi Jabatan Wakil Kepala Sekolah, Kepala Sekolah, Kepala Bagian, Kepala Bidang, dan Ketua Harian harus memperhatikan unjuk kerja (*track record*) dan hasil assesment melalui "*fit and proper test*" dengan kriteria yang diatur secara terukur, selektif dan transparan. Berkaitan dengan kenaikan jabatan atau tugas tambahan diatur oleh Ketua Umum Yayasan.

Untuk kenaikan golongan diatur sebagai berikut: 1) Kenaikan golongan atas usulan atasan langsung pegawai atau pejabat yang lebih tinggi dari pegawai yang bersangkutan; 2) Kenaikan golongan istimewa satu tingkat dapat diberikan setiap saat kepada pekerja yang telah menunjukkan prestasi kerja dan jasa yang sangat luar biasa kepada Yayasan; 3) Kenaikan golongan dilakukan setahun 2 (dua) kali pada 1 (satu) Januari dan 1 (satu) Juli; 4) Ketentuan tentang kenaikan golongan bagi Pegawai Yayasan diatur khusus; 5) Pegawai yang akan memasuki pensiun diberikan kenaikan golongan upah 1 (satu) tingkat, jika pekerja telah menduduki 3 (tiga) tahun pada golongannya, kecuali pegawai melanggar aturan Yayasan; 6) Kenaikan golongan upah Anumerta 1 (satu) tingkat dapat diberikan kepada pegawai yang meninggal dunia dalam melaksanakan tugasnya.

- d. Pelatihan dan pendidikan

Pelatihan adalah sesuatu yang bersifat pribadi dan merupakan pendekatan yang dilakukan oleh manajer dan pelatih untuk membantu dan mengembangkan keterampilan pegawai, serta dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai (Cahya et al., 2021). Yayasan

memberikan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensinya. Pelatihan dilaksanakan minimal 2 kali dalam satu tahun dan dilaksanakan pada awal semester. Instruktur pelatihan dapat berasal dari pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan dan atau dari luar yayasan. Dalam hal pendidikan, pegawai diberikan izin menempuh pendidikan lebih lanjut maksimal selama 2 tahun. Pegawai diberikan kompensasi sesuai aturan yang berlaku pada perjanjian kerja bersama (PKB).

D. Pengawasan

Pemberian Penghargaan

Penghargaan merupakan semua usaha yang diberikan lembaga pendidikan sebagai imbalan atas kontribusi dan dedikasi pegawai pada lembaga pendidikan. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai kemauan untuk bekerja lebih baik lagi serta motivasinya meningkat sehingga kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Penghargaan didesain agar dapat menarik perhatian, mempertahankan dan mendorong pendidik dan tenaga kependidikan agar bekerja lebih produktif (Fajar et al., 2018).

Penghargaan yang diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan terdapat tiga jenis. Tiga jenis penghargaan tersebut meliputi: 1) Penghargaan Ulang Tahun Dinas (UTD). Yaitu Pekerja yang mempunyai masa kerja di Yayasan, masing-masing 10, 15, 20, 25, 30 dan ke 35 tahun atas jasanya pada Yayasan diberikan piagam penghargaan; 2) Penghargaan Pekerja Purna Karya. Yaitu penghargaan pengabdian bagi pegawai yang mencapai usia purna karya dengan masa kerja minimal 10 (sepuluh) tahun diberikan penghargaan berupa: Piagam Pengabdian dan Plakat Yayasan. Pemberian penghargaan dilaksanakan pada upacara perpisahan purna karya; 3) Penghargaan Pegawai Berprestasi/Berjasa. Yayasan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi/berjasa, ketentuan hal tersebut diatur dalam juklak. Pemberian

penghargaan dilaksanakan pada Hari Ulang Tahun (HUT) Yayasan.

Kedisiplinan

Kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat terhadap peraturan dan segala norma sosial yang berlaku (Mukhtar, 2019). Disiplin juga dapat diartikan sebagai kesediaan dan kerelaan diri untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma dan peraturan yang berlaku di sekitarnya (Prayogi et al., 2019). Yayasan berusaha untuk mempertahankan disiplin yang baik dan mengembangkan perasaan saling menghormati serta penuh pengertian terhadap hak dan tanggung jawab antara Yayasan dengan pegawai. Oleh karenanya Yayasan perlu memberikan petunjuk, bimbingan dan instruksi (melalui atasan masing-masing) sehingga pengambilan tindakan demi tegaknya disiplin dapat dibatasi seminimal mungkin.

Tujuan memberi sanksi atas pelanggaran disiplin adalah bersifat memperbaiki serta mendidik, sehingga pelanggaran disiplin tidak terulang kembali. Dengan demikian, terhadap pegawai yang melanggar peraturan selalu diberikan kesempatan untuk memperbaiki sikapnya, namun apabila pelanggaran yang dilakukan Pekerja dianggap berat, Yayasan akan mengambil tindakan tegas berupa PHK, berdasarkan Undang-undang dan Peraturan yang berlaku.

Untuk menegakkan disiplin, dibuatlah petunjuk pelanggaran disiplin ini yang memuat berbagai tindakan atau sanksi yang akan diberikan kepada pegawai yang melanggar peraturan dan tata tertib Yayasan, sesuai dengan bobot pelanggaran tersebut, dan didasarkan kepada sifat serta seringnya pelanggaran yang dilakukan. Pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran yang tidak ada hubungannya antara satu dengan lainnya, dapat dikenakan sanksi atas pelanggaran disiplin berdasarkan akibat berganda dari beberapa pelanggaran tersebut, sehingga pelanggaran menjadi bersifat kumulatif. Atasan harus melakukan klarifikasi dengan pegawai atas pelanggaran yang telah dilakukan dan berkonsultasi terlebih dahulu dengan Personalia Yayasan.

Sanksi yang diberikan Yayasan terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran disiplin dapat berupa: peringatan lisan, peringatan tertulis, hingga PHK.

Evaluasi Kerja

Evaluasi dapat diartikan sebagai proses dalam penentuan nilai sesuatu. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu program diperlukan evaluasi secara berkesinambungan (Anggraeni, 2019). Penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan menggunakan format angka kredit. Seorang pegawai dapat diusulkan kenaikan golongan jika: 1) jumlah angka kredit kumulatifnya sudah mencapai minimal dengan yang disyaratkan bagi golongan setingkat di atasnya, usulan dilaksanakan pada bulan desember atau bulan juni tahun berjalan; 2) dalam masa tahun penilaian terakhir, tidak pernah mendapat surat peringatan tertulis dari yayasan sebagai akibat atas pelanggaran ketentuan yayasan yang dilakukannya; 3) tidak dalam perawatan kesehatan atau meninggalkan pekerjaan yang lamanya 6 bulan berturut-turut atau lebih; 4) hasil penilaian kinerja guru tahun terakhir rata-rata item penilaian minimal baik.

Indikator penilaian pendidik meliputi: 1) Pedagogik (terdapat 6 indikator dan setiap indikator mempunyai sub indikator). Indikatornya adalah mengenal karakteristik peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran mendidik, pengembangan kurikulum, kegiatan pembelajaran mendidik, komunikasi dengan peserta didik dan penilaian dan evaluasi; 2) Kepribadian (terdapat 3 indikator dan setiap indikator mempunyai sub indikator). Indikatornya adalah bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru; 3) Sosial (terdapat 2 indikator dan setiap indikator mempunyai sub indikator). Indikatornya adalah bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orangtua, peserta didik, dan masyarakat; 4) Profesional (terdapat 2 indikator dan setiap indikator mempunyai sub indikator). Indikatornya

adalah penguasaan materi, struktur, konsep, pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan dimulai dengan analisis kebutuhan dan diakhiri dengan proses rekrutmen. Dalam merekrut pendidik dan tenaga kependidikan, sekolah mengajukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan kepada Ketua Umum Yayasan, kemudian pengurus dan Kepala Sekolah mengadakan rapat untuk menentukan status calon pegawai, kualifikasi dan syarat administrasi, serta tahapan rekrutmen. Setelah itu dilakukan publikasi, pelaksanaan seleksi administrasi, tes tulis, wawancara, tes psikologi, dan penandatanganan kontrak kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggraeni, F. D. 2019. Manajemen Program Disiplin Keamanan (DISKAM) Dalam Menumbuhkan Karakter Disiplin Peserta Didik. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 130. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p130-141>
- Baslini. 2022. Peran, Tugas dan Tanggung Jawab Manajemen Pendidikan. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 2(2), 109–115. <https://doi.org/10.52690/jitim.v2i2.276>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Diananda, A. 2018. Psikologi Remaja dan

2. Pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan dimulai dengan penandatanganan kontrak kerja. Untuk pendidik dan tenaga kependidikan baru akan dijadikan pegawai honor, jika kinerjanya bagus akan diangkat menjadi pegawai kontrak, sedangkan pegawai kontrak yang kinerjanya bagus, akan diangkat menjadi pegawai tetap.
3. Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan terlihat dari sekolah ini dalam hal pengembangan sumber daya manusia yang ada. Implementasi pengembangan sumber daya manusia di sekolah ini antara lain: penilaian hasil kerja tahunan, rotasi dan mutasi jabatan, kenaikan jabatan dan kenaikan golongan, pelatihan dan pendidikan bagi pendidik dan tenaga kependidikan.
4. Pengawasan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Perusahaan diimplementasikan melalui pemberian penghargaan, penegakan disiplin, dan evaluasi kerja

Permasalahannya. *ISTIGHNA*, 1(1), 116–133.

<https://doi.org/10.33853/istighna.v1i1.20>
Authors:

- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. 2018. Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang – Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 35–43. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- Griffin, R. W. 2016. *Fundamentals of Management* (Vol. 8). www.cengagebrain.comwww.cengage.com
- Harun, A. 2013. Pengembangan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Islamika*, 13(2), 167–176.
- Herayani, P., Murtadlo, M., & Handyaningrum, W. 2017.

- Pengembangan Buku Pedoman Rekrutmen Tenaga Pendidik Pos PAUD Terpadu. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(1), 38–49. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n1.p38-49>
- Istiwahyuningsih, T. 2019. Analisis Jabatan, Beban Kerja Dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai Di Pusat Data Dan Statistik Pendidikan Dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 304–318. <https://doi.org/10.17509/jap.v26i2.20943>
- Karadağ, M., Altınay Aksal, F., Altınay Gazi, Z., & Dağlı, G. 2020. Effect Size of Spiritual Leadership: In the Process of School Culture and Academic Success. *SAGE Open*, 10(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244020914638>
- Lamazi, L., Amin, M., & Chiar, M. 2018. THE IMPLEMENTATION OF STANDARDS OF EDUCATORS AND EDUCATION PERSONNEL IN SMP NEGERI 1 SUNGAI RAYA KUBU RAYA REGENCY. *Journal of Education, Teaching and Learning*, 3(2), 302–308.
- Lina, R. 2020. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook* (T. R. Rohidi (ed.); 3rd ed.). UI Press. Sage Publications
- Mukhtar, A. W. 2019. Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di MIN Kamal Bangkalan. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 1(2), 123. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v1n2.p123-140>
- Mutmainah. 2018. ANALISA KONTRAK KERJA KONSTRUKSI PADA PROYEK REHAB BENGKEL UNTUK RUANG WIDYAISWARA, PENYULUH DAN LAB. IT. DI DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA KALIMANTAN TIMUR. *Jurnal Teknik Sipil*, 1(6), 1–8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055>
<https://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006>
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024>
<https://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.27252>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.matlet.2019.12.27252>
- Nur, H., & Daulay, N. 2020. *buku dinamika remaja* (Vol. 1). Kencana. http://repository.uinsu.ac.id/11332/1/buku_dinamika_remaja.pdf
- Patma, T. S., Maskan, M., & Mulyadi, K. 2019. *Pengantar Manajemen* (1st ed., Vol. 1). <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.17567.48800>
- Prayogi, A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 665–670.
- Safi, J., & Bau, S. O. 2021. Pemanfaatan Situs Sejarah di Ternate Sebagai Sumber Pembelajaran. *HISTORIA : Jurnal Program Studi Pendidikan Sejarah*, 9(2), 107. <https://doi.org/10.24127/hj.v9i2.3592>
- Sandela, M. 2019. Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Di Sdit Sa'Adiah Kecamatan Kubung Kabupaten Solok. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 155. <https://doi.org/10.31958/jaf.v7i2.1674>
- Sukur, P., Rudinah, M. N. I., & Mulawarman, W. G. 2022. MANAJEMEN PEMBIAYAAN SEKOLAH YAYASAN YANG DINAUNGI PERUSAHAAN: EVALUASI MODEL CIPP. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan (JDMP)*, 6(2), 161–168.
- Tisnawati, V., Soekmadi, R., & Kartono, A. P. 2019. Analisis kebutuhan pegawai di Balai Taman Nasional Alas Purwo. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan (Journal of Natural Resources and Environmental Management)*, 9(2), 366–379.

<https://doi.org/10.29244/jpsl.9.2.366-379>

Triyono, A. 2021. Penerapan Metode Demonstrasi untuk Meningkatkan Kemampuan Siswa dalam Membaca Puisi. *Jurnal Educatio*, 7(4), 1344–1349. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i4.1464>

Yustinus, S., Agustina, P., & Yesepa. 2022. Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Keagamaan Katolik. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 8(1), 79–88. <https://doi.org/10.25078/jpm.v8i1.765>