



Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Dasar Aisyiyah Unggulan

Anisatul Karimah Nurmaula¹, Nida'ul Qusnul Khotimah²

^{1,2}Pendidikan Agama Islam, Ilmu Tarbiyah, UIN Raden Mas Said Surakarta

annisatulkn@gmail.com, vkooknida@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong. Penelitian ini menjelaskan bagaimana proses rekrutmen dan seleksi pegawai, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi pegawai, serta promosi, pemindahan, dan pemisahan pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis data interaktif. Validasi menggunakan triangulasi metode. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Rekrutmen sesuai kebutuhan dan seleksi melalui beberapa tahapan berupa tes praktik, *microteaching*, psikotes, dan wawancara. (2) Pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan guna untuk meningkatkan mutu pendidik. (3) Promosi dilakukan secara berjenjang sesuai dengan hasil evaluasi yang dinilai persyarikatan.

Kata Kunci: Manajemen, Pendidik, Tenaga Kependidikan

Abstract

This research aims to determine the management of educators and education staff at SD Aisyiyah Unggulan Gemolong. This research explains the process of employee recruitment and selection, training, development and employee performance assessment, as well as promotion, transfer and separation of employees. The research method used is a qualitative descriptive research method. Data collection techniques using observation, interviews and documentation studies. Data analysis uses interactive data analysis. Validation uses triangulation method. The research results show that: (1) Recruitment according to needs and selection through several stages in the form of practical tests, *microteaching*, psychological tests and interviews. (2) Employee training and development is carried out in order to improve the quality of educators. (3) Promotion is carried out in stages according to the evaluation results assessed by the organization.

Keywords: Management, Educators, Education Personnel

PENDAHULUAN

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Dalam era perkembangan global dan teknologi, peran manajemen ini semakin penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya terkait dengan administrasi, tetapi juga melibatkan pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan strategis.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memiliki aspek penting dan sangat berpengaruh langsung pada mutu pendidikan, sehingga membutuhkan dukungan dari semua pihak seperti komite sekolah, instansi-instansi pendidikan dan pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta kreativitas dalam berinovasi dan memajukan sekolah dalam meningkatkan hasil belajar siswa (Amon et al., 2021: 2).

Chaerul Rochman menyebutkan ada empat kompetensi tenaga pendidik: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi pedagogik, 3) kompetensi profesional, 4) kompetensi sosial. Empat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap tenagapendidik atau guru karena untuk mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan pada madrasah atau sekolah (Barkah and Zakiah 2017:9). Dalam praktiknya, manajemen pendidikan berperan dalam membangun budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi. Aspek-aspek tersebut menjadi kunci dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkelanjutan.

Dapat dilihat dari beberapa jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang membahas tentang manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti penelitian oleh Mukhlisoh (2018) yang berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh”. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan berdasarkan usulan madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan. Proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan honorer dilakukan dengan menentukan kualifikasi penerimaan sehingga diperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan bagi tenaga kependidikan disesuaikan dengan skill dan keahlian yang dibutuhkan lembaga. Kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan berupa bimtek, spiritual quantum learning, studi lanjut, pengembangan diri melalui musyawarah guru mata pelajaran, kegiatan pengajian dan pembinaan.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Aulia Laily Rizqina dan Bayu Suratman (2020) yang berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di PAUD IT Alhamdulillah Yogyakarta”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa kegiatan manajemen memberikan pelatihan terhadap guru dan melakukan kerjasama dengan guru paud yang lain. Pendidik di PAUD IT Alhamdulillah juga diberikan tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan peserta didik, pengembangan, pengawasan dalam proses pendidikan berlangsung serta administrasi berkaitan dengan proses belajar mengajar.

Penelitian yang ketiga oleh Arniati Batu Sumbang dan Hotmaulina Sihotang (2022) yang berjudul “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SMA Kristen Barana telah menunjukkan bahwa sekolah telah merencanakan sumber daya manusia yaitu tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan tujuan sekolah. Pelatihan dan pengembangan kompetensi guru dan juga staf telah dan akan selalu menjadi program sekolah yang harus dilaksanakan. Sekolah tidak pernah memberhentikan pendidik dan staf. Oleh karena itu sebagai rekomendasi kepada semua pihak, sekolah negeri atau swasta hendaknya kompetensi tenaga kependidikan lebih ditingkatkan, agar pendidikan di Indonesia semakin mencapai tujuan pendidikan nasional yang diharapkan.

Adapun hal yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu mengenai bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi, serta promosi, pemindahan, dan pemisahan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan studi kasus (*field study*) dengan metode penelitian yaitu metode kualitatif deskriptif. Latar penelitian yang dipilih oleh peneliti yaitu di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong yang berlokasi di Gandurejo RT 05B, Gemolong, Dusun 1, Gemolong, Kec. Gemolong, Kabupaten Sragen. Sebagai salah satu instrumen Gerakan Dakwah Muhammadiyah di sektor pendidikan. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 pekan yaitu tanggal 9 Oktober – 21 Oktober 2023. Subyek yang dipilih dalam penelitian ini merupakan pihak-pihak yang mengetahui seputar manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong diantaranya yaitu: Bapak Candra selaku Wakil Ketua Personalia.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dokumentasi data internal seperti kebijakan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, kebijakan pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi, dan kebijakan promosi, pemindahan, dan pemisahan. Sedangkan wawancara dengan pihak terkait seperti wakil ketua sekolah, observasi, dan studi

kepustakaan yang bersumber dari buku, jurnal digunakan sebagai sumber data sekunder yang mendukung serta berkaitan dengan masalah yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Validasi data menggunakan triangulasi metode dengan memvalidasi data yang terdapat dalam dokumentasi arsip-arsip terkait manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SD Aisyiyah Unggulan Gemolong, seperti dokumen kebijakan rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik, kebijakan pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi, dan kebijakan promosi, pemindahan, dan pemisahan, selain itu melakukan validasi terhadap transkrip wawancara dan hasil observasi lapangan yang telah dilakukan. Analisis data menggunakan analisis interaktif dan analisis isi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekrutmen dan Seleksi

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Wakil Ketua Personalia di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong didapatkan beberapa cara dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi pegawai, serta promosi, pemindahan dan pemisahan pegawai. Sebagian besar kebijakan SD Aisyiyah tertera di Standar Operasional dan Prosedur (SOP).

Sebelum pelaksanaan proses rekrutmen adalah perencanaan, pimpinan sekolah harus mengajukan formasi pada pengurus persyarikatan yang kemudian ditetapkan oleh pengurus persyarikatan. Formasi ditetapkan untuk jangka waktu tertentu sesuai kebutuhan dan pengadaan pegawai bertujuan untuk mengisi formasi. Langkah selanjutnya adalah merekrut tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Rekrutmen adalah suatu proses mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Dr. Candra Wijaya, Dr. Rahmat Hidayat, Dr. Tien Rafida, 2019: 82). Perekrutan yang dilakukan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Jauharotul Muniroh dan Muhyadi (2017). Cara penyebaran informasi melalui media elektronik maupun media cetak, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindy Ayu dan Diah Prastica (2021).

Tahap selanjutnya seleksi pegawai, yaitu suatu proses memilih siapa yang terbaik dari sekelompok pelamar sesuai dengan kriteria-kriteria yang dipersyaratkan bagi posisi tertentu yang tersedia (Dr. Candra Wijaya, Dr. Rahmat Hidayat, Dr. Tien Rafida, 2019: 85). Seleksi pegawai di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong dengan melalui 4 tahapan berupa tes praktik BTA, microteaching, psikotes, dan wawancara dengan pimpinan harian. Disamping itu, ada persyaratan umum dan persyaratan khusus untuk diangkat sebagai pegawai di SD Aisyiyah

Unggulan Gemolong. Pengambilan keputusan disesuaikan dengan hasil seleksi dan juga telah memenuhi persyaratan umum maupun persyaratan khusus. Terdapat sedikit perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adb. Ghofur, Durrotun Nafisah, Ninies Eryadini, Ratna Nurdiana, dan Ety Youhanita (2023). Dalam penelitian tersebut melakukan proses seleksi administrasi, tes tulis, praktek mengajar, tes wawancara, dan pengumuman kelulusan.

Pelatihan, Pengembangan, dan Penilaian Prestasi

SD Aisyiyah Unggulan Gemolong dalam pelatihan dan pengembangan pegawai salah satunya melalui pembelajaran Al-Quran dengan Metode Al-Husna dan Workshop. Dalam pelatihan dan pengembangan ini diharapkan mampu membaca Al-Quran yang berpedoman pada pengajaran Rasulullah kepada para sahabatnya yaitu dengan memakai penulisan rasm utsmani. *Development* atau pengembangan, dimaksudkan untuk peningkatan mutu pegawai baik dilakukan dengan melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain seperti penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, membaca majalah dan surat kabar, menjadi anggota organisasi profesi dan lain sebagainya (Dr. Candra Wijaya, Dr. Rahmat Hidayat, Dr. Tien Rafida, 2019: 240). Penelitian yang dilakukan oleh Rokhana Oktiasari, Hasyim Asyari, M. Afif Zamroni (2021), sesuai dengan hasil penelitian di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong.

Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok yang bersumber dari siswa-siswa SD Aisyiyah Unggulan Gemolong. Kelechi et al. (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai pembayaran tunai (*direct cash payment*) dan *indirect payment* (pembayaran tidak langsung) dalam bentuk tunjangan dan insentif bagi karyawan yang dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan mencapai produktivitas tinggi. Di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong, kenaikan masa kerja satu tahun mengalami kenaikan berkala 5%. Kenaikan golongan dengan syarat berkondukte baik, dilaksanakan secepat-cepatnya 2 tahun sekali dengan syarat tertentu dan disesuaikan dengan ijazah terakhir. Atau ketika sudah memiliki masa kerja minimal 4 tahun sekali kenaikan berkala golongan secara otomatis syarat berkondukte baik. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra S. Haratua, Rd. Aji Saka Paringga, Asep Firdaus, Dede Yopi, dan Muhammad Piqih (2023).

Kemudian untuk tunjangan pada pegawai diantaranya, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan struktural, tunjangan transportasi, tunjangan sosial kesehatan, tunjangan suami/istri dan anak, tunjangan kegiatan, tunjangan kehadiran/kinerja, dan tunjangan kelebihan/kekurangan jam mengajar. Pada SD Aisyiyah Unggulan Gemolong ini belum menerapkan adanya proteksi bagi pegawai.

Promosi, Pemindehan, dan Pemindehan

Promosi yang dimaksud disini adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* guru ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar (Malayu, 2014: 108). SD Aisyiyah Unggulan Gemolong melakukan promosi secara berjenjang, magang 3 bulan, 2 tahun pembinaan, kontrak pertahun, hingga sekurang-kurangnya 8 tahun. Apabila berdasarkan hasil evaluasi oleh persyarikatan dinilai berkontitute baik maka dinyatakan sebagai pegawai tetap serta berhak untuk didaftarkan sebagai peserta DAPEN Syari'ah Muhammadiyah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puji Syukur, Mahesa Nur Iman Rudinah, dan Nurlaili (2023).

Pemberhentian ialah suatu proses atau tindakan yang diambil sehingga tenaga kependidikan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya mendidik dan fungsi jabatannya hingga waktu yang ditentukan. Pemberhentian ini meliputi pengunduran diri, pengurangan tenaga pendidik maupun pensiun dini (Feri Tirtoni & Fitri Wulandari, 2021: 99). Penelitian yang dilakukan oleh Syahrul dan Yuniarni (2020), sejalan dengan hasil penelitian di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong. Yaitu diberhentikan dengan hormat dan diberhentikan dengan tidak terhormat. Diberhentikan dengan hormat jika masa jabatan berakhir atau purnabakti, masa perjanjian kontrak selesai, meninggal dunia, tidak cakap secara jasmani maupun rohani, dan mengundurkan diri atas permintaan sendiri harus lebih dahulu mengajukan surat pengunduran diri sesuai aturan. Akan tetapi, apabila mengundurkan diri tidak di akhir tahun ajaran atau di akhir kontrak maka harus mengembalikan 50% gaji yang telah diterima.

Diberhentikan dengan tidak terhormat jika (a) melakukan perbuatan yang bertentangan dengan agama serta persyarikatan Muhammadiyah dan melakukan tindak pidana kejahatan, (b) melakukan perbuatan yang melanggar aturan yang berlaku di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong, (c) mencoreng nama baik sekolah, yayasan, dan agama, (d) meninggalkan tugas selama 1 bulan tanpa ijin, (e) mendaftar CPNS, PPPK atau instansi lein dengan tidak mengajukan pengunduran diri terlebih dahulu. Untuk melanggar poin (a), (b), (c) dan (d) serta dituduh melanggar tata tertib, sebelum diberhentikan dengan tidak terhormat terlebih dahulu diberhentikan sementara (skors) oleh kepala sekolah atau pengurus.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong ditemukan beberapa cara dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi, serta promosi, pemindehan, dan pemindehan pegawai.

Sebagian besar kebijakan di SD Aisyiyah tertera dalam SOP (Standar Operasional dan Prosedur). Sebelum proses rekrutmen melakukan perencanaan yang diajukan kepada persyarikatan. Proses rekrutmen, SD Aisyiyah Unggulan Gemolong menggunakan media cetak dan media elektronik, kemudian di lanjutkan dengan seleksi melalui 4 tahapan. Pengembangan untuk meningkatkan mutu pegawai melalui pembelajaran Al-Quran dengan Metode Al-Husna dan Workshop. Proteksi yang diberikan berupa gaji pokok dan tunjangan yang sesuai syarat. Promosi yang dilakukan secara berjenjang pada semua pegawai. Kemudian untuk pemberhentian atau pengunduran diri, pegawai harus melapor setidaknya 3 bulan sebelum mengundurkan diri. Pemberhentian dilakukan apabila pegawai menyeleweng dari aturan sekolah tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di SD Aisyiyah Unggulan Gemolong ditemukan beberapa cara dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai, pelatihan, pengembangan, dan penilaian prestasi, serta promosi, pemindahan, dan pemisahan pegawai. Sebagian besar kebijakan di SD Aisyiyah tertera dalam SOP (Standar Operasional dan Prosedur). Sebelum proses rekrutmen melakukan perencanaan yang diajukan kepada persyarikatan. Proses rekrutmen, SD Aisyiyah Unggulan Gemolong menggunakan media cetak dan media elektronik, kemudian di lanjutkan dengan seleksi melalui 4 tahapan. Pengembangan untuk meningkatkan mutu pegawai melalui pembelajaran Al-Quran dengan Metode Al-Husna dan Workshop. Proteksi yang diberikan berupa gaji pokok dan tunjangan yang sesuai syarat. Promosi yang dilakukan secara berjenjang pada semua pegawai. Kemudian untuk pemberhentian atau pengunduran diri, pegawai harus melapor setidaknya 3 bulan sebelum mengundurkan diri. Pemberhentian dilakukan apabila pegawai menyeleweng dari aturan sekolah tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

- Abd. Ghofur., Durrotun, N., Ninies, E., Ratna, N., Ety, Y. 2023. *Pendampingan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah*. Pancasona, Volume 2, Nomor 1.
- Amon, L., Ping, T., & Poernomo, S. A. 2021. *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Gaudium Vestrum: Jurnal Kateketik Pastoral, 5 (1), 1–12.
- Arniati, B, S., & Hormaulina S. 2022. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen*. Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 4, Nomor 4.
- Aulia, L. R., dan Bayu, S. 2020. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di PAUD IT Alhamdulillah Yogyakarta*. Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam Volume 1, Nomor 1.

- Barkah, Holipatul, and Qiqi Yuliati Zakiah. 2017. *Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah*. Jurnal Isema : Islamic Educational Management 2 (2): 7–15.
- Chandra, S. H., Rd. Aji, S. P., Asep, F., Dede, Y., dan Muhammad, P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 49 dan SMP Negeri 76 Jakarta*. Jurnal Multidisiplin Indonesia, Volume 2, Nomor 7.
- Dr. Candra, W., Dr. Rahmat, H., dan Dr. Tien, R. 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Penerbit Buku Umum dan Perguruan Tinggi.
- Feri, T., & Fitri, W. 2021. *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. Umsida Press.
- Jauharotul, M., & Muhyadi. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No. 2.
- Kelechi, N. G., Akpa, Egwuonwu, Akintaro, Shonubi, dan Herbertson. 2018. *The Effect of Compensation on Downsizing*. Arabian Journal of Business and Management Review, 42 (2), 113–131.
- Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nindy, A., & Diah, P. (2021). *Manajemen tenaga pendidik sekolah dasar islam terpadu di Palangka Raya (studi di sdit tiara azzahra, sdit al-ghazali, dan sdit sahabat alam)* (D. Dissertation (ed.)). IAIN Palangka Raya.
- Novitasari, E. 2017. *Pengantar Manajemen: Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Puji, S., Mahesa, N. I. R., dan Nurlaili. 2023. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Perusahaan*. Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2.
- R. Supomo. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Yrama Widya.
- Rokhana, O., Hasyim, A., & M. Afif, Z. 2021. *Strategy Of Teacher Competency Development Program In Madrasah Tsanawiyah*. Nimdhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 6, Issue 2.
- Rusi, R. A. 2018. *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Polimedia Publishing.
- Sofyan, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Syahrul dan Yuniarni. 2020. *Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam*. Shautut Tarbiyah, Volume 26, Nomor 2.