

MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN BINA LATIH KARYA BANDAR LAMPUNG

Oleh

Siswo Edi Wibowo, Supomo Kandar, Sumadi

FKIP Unila: Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng Bandar Lampung

e-mail: siswaoediwibowo@gmail.com

HP.: 081272676660

Abstract: This research was aimed to analyze and describe the planning, provisioning, managing, supervising, resigning, and responsibility of educator human resources at SMK Bina Latih Karya Bandar Lampung. This research method used the qualitative approach, it was because the data and information the writer collected were dominated and presented in verbal information and explanation that was not in numbers. The result of the research showed that; (1) planning of educator human resources was based on the numbers of student registration, (2) team decided to do recruitment, (3) managing of educator human resource done internally and externally, (4) supervising of educator human resources was done by bottom-up system, (5) resigning of the educator human resource had never been happened yet, (6) responsibility of the educator human resource was in the form of completing teaching learning documents, filling the regularity teaching journal, student academic achievement review, and how to interact with students.

Key words: *educator human resources, management, vocational school*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengawasan, pemberhentian, dan pertanggungjawaban sumber daya pendidik di SMK Bina Latih Karya Bandar Lampung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena data dan informasi yang peneliti kumpulkan lebih banyak berupa keterangan-keterangan dan penjelasan yang bukan berbentuk angka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan sumber daya pendidik didasarkan atas banyaknya jumlah siswa pendaftar, (2) tim menentukan untuk melakukan perekrutan, (3) Pembinaan tenaga pendidik terdiri dari internal dan eksternal, (4) Pengawasan tenaga pendidik menggunakan sistem berjenjang, (5) Pemberhentian tenaga pendidik selama ini belum pernah terjadi, (6) Pertanggungjawaban tenaga pendidik berupa pemenuhan administrasi pelaksanaan KBM, keteraturan mengisi jurnal mengajar, peninjauan prestasi akademik siswa, dan cara tenaga pendidik menangani siswa.

Kata kunci: *manajemen, sekolah kejuruan, sumber daya pendidik*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita galakkan. Globalisasi

yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antarnegara. Indonesia dalam kancah persaingan global menurut *World Competitiveness Report* menempati urutan ke-45

atauterendah dari seluruh negara yang diteliti, di bawah Singapura (8), Malaysia (34), Cina (35), Filipina (38), dan Thailand (40) (Rasional Pengembangan Kurikulum 2013).

Aktivitas mendasar yang berkenaan dengan semua personel atau sumber daya manusia di dalam organisasi harus dikelola dengan efektif. Jika aspek sumber daya manusia ini disepelekan dan tidak ditangani dengan baik, maka sangatlah sukar bagi sebuah organisasi berjalan dengan baik terlebih berprestasi, jauh lebih sulit.

Kehadiran sumber daya manusia di dalam organisasi menjadi lebih penting karena organisasi itu sendiri dibuat oleh manusia, dan sumber daya manusia inilah yang akan menjalankannya menjadi berkembang atau justru mati. Melalui usaha-usaha dan kreativitas sumber daya manusia, organisasi dapat menghasilkan produk. Produk suatu organisasi dapat berupa barang dan jasa. Barang atau jasa yang dihasilkan benar-benar tergantung kepada mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi itu. Dengan kata lain sumber daya manusia adalah penentu produk yang dihasilkan. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat mendesak bagi suatu organisasi.

SMK-BLK dari tahun ke tahun memiliki kecenderungan yang semakin meningkat baik dalam arti kuantitas dan kualitas. Dari segi kuantitas dapat dengan mudah dilihat dari grafik perkembangan jumlah sarana dan prasarana, bertambahnya jumlah tenaga pelaksana baik pendidik maupun kependidikan, bertambahnya jumlah siswa sebagai tanda semakin bermutunya layanan pendidikan yang

di selenggarakan, dan lain-lain. Indikator-indikator keberhasilan atau capaian tersebut tentulah berbanding lurus dengan mutu dan ketersediaan sumber daya manusia yang dimiliki. Mustahil hasil yang baik berasal dari personel, dan proses yang buruk. Selain itu situs penelitian pernah mengalami suatu peristiwa yang menjadi sorotan publik pada awal berdirinya. Tanda-tanda dan peristiwa sebagaimana dipaparkan menarik perhatian penulis sebagai peneliti untuk tahu lebih dalam tentang tata kelola sumber daya manusia khususnya sumber daya manusia tenaga pendidik.

Tantangan Dunia Pendidikan dalam Penyiapan Sumber Daya Manusia Indonesia

Tantangan internal antara lain terkait dengan kondisi pendidikan dikaitkan dengan tuntutan pendidikan yang mengacu kepada 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan sumber daya kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Tantangan internal lainnya terkait dengan perkembangan penduduk Indonesia dilihat dari pertumbuhan penduduk usia produktif. Saat ini jumlah penduduk Indonesia usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dari usia tidak produktif (anak-anak berusia 0-14 tahun dan orang tua berusia 65 tahun ke atas). Jumlah penduduk usia produktif ini akan mencapai puncaknya pada tahun 2020-2035 pada saat angkanya mencapai 70%. Oleh sebab itu tantangan besar yang dihadapi adalah bagaimana mengupayakan agar sumberdaya

manusia usia produktif yang melimpah ini dapat ditransformasikan menjadi sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keterampilan melalui pendidikan agar tidak menjadi beban (Rasional Pengembangan Kurikulum 2013).

Manajemen Sumber Daya pendidik

Dari keseluruhan sistem pendidikan guru memegang peranan yang sentral. Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses pembelajaran dan mutu peserta didik (Permenegpan dan Reformasi Birokrasi No.16/2009). Oleh karenanya pembinaan dan peningkatan kompetensi sumber daya pendidik senantiasa diperhatikan. Hak-hak guru sebagai karyawan harus menjadi dasar dalam pola manajemen kepegawaian. Sebagai sekolah swasta, beroperasinya lembaga minimal berdiri pada dua kementerian. Pertama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan sebagai institusi resmi yang memiliki perangkat lunak penyelenggaraan pendidikan. Kedua, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai institusi yang mengayomi sumber daya manusia dalam pekerjaan. Kegiatan manajemen pendidikan meliputi perencanaan kebutuhan, rekrutmen/pengadaan, pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan penilaian kinerja, pemberhentian, dan pertanggungjawaban (pelaporan).

Kompetensi Guru

Sejak diterbitkannya Undang-undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2003 oleh pemerintah Indonesia, maka guru secara konstitusi sudah sebagai profesi. Profesi guru telah setara dengan profesi yang lain, seperti

advokat, dokter, akuntan dan lain-lain. Pada profesi yang lain untuk menjalankan tugas dan fungsinya harus melewati uji sertifikasi profesi, demikian juga dengan profesi guru.

Guru harus seorang yang memiliki sertifikat sebagai profesi pendidik. Tujuan dari proses sertifikasi guru agar mencapai tarap guru yang profesional. Untuk menjadi guru yang profesional guru harus memiliki empat kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik terdiri dari; 1) Menguasai karakteristik peserta didik, 2) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik, 3) Pengembangan kurikulum, 4) Kegiatan pembelajaran yang mendidik, 5) Pengembangan potensi peserta didik, 6) Komunikasi dengan peserta didik, 7) Penilaian dan evaluasi.

Kompetensi kepribadian terdiri dari; 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional, 2) Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan, dan 3) Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru.

Kompetensi sosial terdiri dari; 1) Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif, dan 2) Komunikasi dengan sesama guru, sumberdaya kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat. Kompetensi profesional terdiri; 1) Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, dan 2) Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.

Kendala Pembinaan Sumber Daya Manusia

Martin (2002:45) mengidentifikasi sepuluh “penyakit” karyawan yang harus dikenali oleh manajemen. Kesepuluh “penyakit” tersebut adalah (1) Tidak punya visi kerja yang jelas, (2) Semangat di awal loyo di akhir, (3) Senang memulai, tapi sedikit yang selesai, (4) Memilih-milih pekerjaan, (5) Menyepelkan pekerjaan kecil dan sederhana, (6) Membuat prioritas kerja sendiri, (7) Pasif menunggu perintah, (8) Tidak mem-follow up pekerjaan hingga tuntas, (9) Tidak meng-*up date progress*, (10) Tidak menaruh “HATI” pada pekerjaan. Sebagaimana dimaklumi bersama, sekolah swasta memiliki hambatan sebagaimana tersebut di atas. Sangat berbeda dengan sekolah negeri yang tidak memiliki hambatan dalam pengelolaan sumber daya. Perbedaan tersebut nampak jelas terhadap dampak yang ditimbulkan bilamana pengelolaan sumber daya tidak dilakukan dengan hati-hati. Sekolah negeri dan pegawai negeri tidak akan terlalu dipengaruhi oleh peserta didik dalam kuantitas. Sebaliknya kuantitas peserta didik sangat mempengaruhi semua aspek dari sekolah swasta. Namun demikian, apabila pengelola mampu mengenali dan melakukan pembinaan dengan tepat adalah suatu keuntungan karena lebih mudah “menantang” seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga tersebut.

Kendala Pembinaan Sumber Daya Pendidik

Sekolah dalam pelaksanaan aktivitasnya sehari-hari tidak hanya menghadapi sepuluh macam

problematika yang telah dipaparkan, namun demikian sekolah masih harus berhadapan dengan permasalahan sumber daya dari segi pendidik. Secara umum permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya pendidik adalah sebagai berikut; intensitas keterlibatan siswa dalam kegiatan pembelajaran, perhatian guru kepada siswa dalam pembelajaran, penampilan guru dalam menjelaskan materi, keterampilan guru dalam menggunakan media, ketelitian guru dalam menilai hasil belajar siswa, keluasan dan kedalaman materi, keruntutan dan urutan penyajian, pengelolaan kelas, dan perencanaan pembelajaran (Suntoro, 2013).

Kerangka Pikir

Setelah lembaga melakukan analisa kebutuhan sumber dayakependidikan atau guru, selanjutnya melakukan seleksi, diteruskan dengan penerimaan dan penempatan sesuai dengan latar belakang keahlian, maka guru tersebut menjadi *input*. *Input* dalam pelaksanaan tugas dan fungsi perlu senantiasa dijaga baik motivasi, kebutuhan psikologis, kebutuhan jasmani, kebutuhan akan isu-isu baru dapat berupa pelatihan dan penyegaran atau proses manajemen sumber daya pendidik dengan tujuan mengasikkan guru yang memenuhi harapan lembaga yakni dapat menjawab tantangan dunia pendidikan dan dunia nyata atau *output*.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: Perencanaan sumber daya pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya di SMK-BLK Bandar

Lampung, Pengadaan sumber daya pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya di SMK-BLK Bandar Lampung, Pembinaan sumber daya pendidik dalam menjalankan tugas dan fungsinya di SMK-BLK Bandar Lampung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Menurut Rahardjo & Gudnanto (2011:250) studi kasus adalah suatu metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integratif dan komprehensif sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik. Pendapat lain disampaikan oleh Best dalam Riyanto (2010:24) yang menyatakan bahwa studi kasus berkenaan dengan segala sesuatu yang bermakna dalam sejarah atau perkembangan kasus yang bertujuan untuk memahami siklus kehidupan atau bagian dari siklus kehidupan suatu unit individu (perorangan, keluarga, kelompok, pranata sosial suatu masyarakat).

Setting penelitian berarti tempat yang dijadikan lokasi penelitian, yakni di SMK-BLK Bandar Lampung. *Setting* penelitian dalam pendekatan kualitatif merupakan hal yang sangat penting dan telah ditentukan ketika menempatkan fokus penelitian. Setting penelitian ini menunjukkan komunitas yang akan diteliti dan sekaligus kondisi fisik dan sosial.

Sumber Data Penelitian

Sumber data adalah berupa data primer (manusia) dan data sekunder.

Sumber data primer diantaranya kepala sekolah, guru, dan siswa. Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen dan foto yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer. Karakteristik data sekunder berupa tulisan, rekaman, gambar atau foto (Moleong 2013:42).

Tabel 1. Daftar Nara sumber

No	Nara sumber	Jumlah
1	Ketua Yayasan	1
2	Kepala Sekolah	1
3	Wakil Kepala Sekolah	1
4	Kepala Jurusan	1
5	Guru	4
	Jumlah	8

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian dengan pendekatan kualitatif ini dalam hal untuk pengumpulan data yang dilakukan terhadap informan dan objek dilakukan dengan cara **Observasi, Wawancara, Dokumentasi,**

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian manajemen tenaga pendidik di SMK-BLK Bandar Lampung, dilakukan sebelum peneliti memasuki lapangan, pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis masalah penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah mengenai masalah-masalah yang dihadapi SMK-BLK Bandar Lampung dalam manajemen tenaga pendidik.

Secara operasional transkrip wawancara dibaca secara berulang-

ulang untuk dipilih yang terkait dengan fokus penelitian dan diberi kode berdasarkan subfokus penelitian dan sumbernya. Pemberian kode sangat diperlukan untuk memudahkan pelacakan data secara bolak-balik. Secara rinci pengkodean dibuat berdasarkan pada teknik pengumpulan data dan informasi seperti pada tabel berikut:

Pemberian kode memudahkan pemasukkan ke dalam matrik cek dan tingkat kejenuhan dan menghindari adanya data penting tertinggal. Penggunaan matrik cek data memudahkan penentuan tingkat kejenuhan pada setiap fokus penelitian penelitian dan menghindari kesulitan analisis karena menumpuknya data pada akhir periode pengumpulan data. Penggunaan kode informan ditunjukkan pada gambar berikut;

Temuan Penelitian

Berikut penulis paparkan tentang temuan penelitian yang terdiri dari perencanaan sumber daya pendidik, pengadaan sumber daya pendidik, pembinaan sumber daya pendidik, pengawasan sumber daya pendidik, pemberhentian sumber daya pendidik, dan pertanggungjawaban sumber daya, secara berurutan.

Perencanaan Sumber Daya Pendidik

Perencanaan sumber daya pendidik didasarkan atas banyaknya jumlah siswa pendaftar. Selanjutnya dianalisis tersebar kepada berapa jurusan pilihan siswa pendaftar. Apabila ditemukan bahwa jumlah pendaftar menuntut adanya penambahan tenaga pendidik maka akan dilakukan perencanaan penambahan tenaga sumber daya pendidik. Kepala Jurusan melaporkan Kepada Wakil Kepala Kurikulum.

Selanjutnya Wakil Kepala Sekolah Kurikulum dan Kepala Jurusan mengadakan koordinasi dengan Kepala Sekolah untuk membahas perencanaan penambahan sumber daya pendidik. Manakala tim sudah mendapatkan ketetapan dari hasil koordinasi, hasilnya dilanjutkan kepada Ketua Yayasan. Respon Yayasan berupa jawaban iya atau dikembalikan kepada Kepala Sekolah untuk menentukan berdasarkan analisis tim yang sudah dibentuk.

Pengadaan Sumber Daya Pendidik

Setelah diputuskan untuk melakukan penambahan tenaga pendidik, maka tim rekrutmen bekerja. Pada awal berdirinya SMK-BLK Bandar Lampung memasang iklan lowongan pekerjaan di Perguruan Tinggi yang diharapkan mendapatkan tenaga yang berkualitas. Namun pada era sekarang pelamar sudah datang sendiri. Oleh karena itu apabila sekarang ini akan melakukan penambahan tenaga pendidik, sekolah hanya menyeleksi berkas lamaran yang sudah terkumpul.

Tim seleksi tersiri dari Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah Umum, Wakil Kepala Sekolah Kurikulum, dan Kepala Jurusan yang relevan, dan seseorang yang mewakili pihak Yayasan. Rangkaian seleksi yang dilalui oleh pelamar adalah seleksi berkas, tes tulis, *micro teaching*, dan wawancara. Penentuan pelamar yang diterima adalah Indeks Prestasi Kumulatif 3.00 menjadi prioritas, *fresh graduate*, dan kesanggupan pada saat wawancara.

Pembinaan Sumber Daya Pendidik

Pelamar yang dinyatakan diterima mendapat perlakuan berdasarkan

tingkat urgensitas situasi. Pada awal berdirinya pelamar langsung ditempatkan untuk mengajar sesuai dengan pokok lamaran. Namun, pada era sekarang pelamar diharuskan melakukan observasi di tempat bidang yang menjadi pokok lamaran.

Pembinaan tenaga pendidik terdiri dari internal dan eksternal. Internal berupa briefing, pengarahan, dan pelatihan yang diadakan di lingkungan SMK-BLK. Sedangkan pada secara eksternal berupa guru diikutkan pada pelatihan, undangan pelatihan dari dinas pendidikan, mengirim guru pada forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan on job training kerja sama dengan TVS, United Tractor, Dinas Tenaga Kerja.

Penghargaan untuk tenaga pendidik, selain diadakannya pemilihan guru berprestasi, guru juga diberi kesempatan melakukan factorial teaching. Sedangkan hukuman yang selama ini diberlakukan adalah berupa pembinaan. Pembinaan yang diterapkan lebih mengedepankan pembinaan dengan pendekatan kekeluargaan.

Terdapat dua sistem penggajian, guru tetap dan belum tetap. Guru belum tetap hanya mendapatkan gaji *take home pay* sebesar UMP. Sedangkan untuk guru tetap selain pendapatan sebesar UMP mendapat pelayanan kesehatan dengan menanggung seluruh biaya premi BPJS-Kesehatan. Sajian mendapat asuransi kesehatan pada BPJS-Kesehatan guru tetap juga mendapat dana pensiun. Dana pensiun tersebut dapat dicairkan apabila tenaga pendidik setelah 15 tahun. Apabila tenaga pendidik memutuskan kontrak kerja belum mencapai usia 15 tahun

keikutsertaan dana pensiun, maka dana pensiun hangus dengan sendirinya.

Bertahannya tenaga pendidik pada SMK-BLK Bandar Lampung juga berdasarkan faktor-faktor yang membuat suasana tetap kondusif. Faktor-faktor tersebut adalah kepemimpinan yang ngemong dan kebijaksanaan. Salin itu komunikasi yang baik antar tenaga pendidik dan kependidikan pada lingkungan SMK-BLK Bnadar Lampung. Berdasarkan paparan di atas penulis dapat memformulasikan dalam gambar sebagai berikut:

Pengawasan Sumber Daya Pendidik

Pengawasan tenaga pendidik yang berlaku di lingkungan SMK-BLK Bandar Lampung dengan sistem berjenjang. Tenaga pendidik bertanggung jawab atas kinerjanya kepada Kepala Jursan. Oleh Kepala Jurusan diteruskan kepada Wakil Kepala Sekolah, dan bermuara kepada Kepala Sekolah.

Instrumen yang digunakan adalah standar instrumen dari pengawas Dinas Pendidikan di lingkungan Bandar Lampung. Untuk memastikan tenaga pendidik melaksanakan tugasnya juga dengan cara melakukan pengecekan pada jurnal mengajar, absensi, prestasi siswa dan keterlibatan tenaga pendidik dalam kegiatan sekolah. Dari uraian di atas dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut.

Pemberhentian Sumber Daya Pendidik

Di awal berdirinya pernah terjadi gejolak dari tenaga pendidik. Gejolak dilakukan oleh tenaga pendidik yang karena sistem yang sudah disepakati bekerja kepada tenaga pendidik tersebut. Pada akhir sebagai resolusi

atas gejolak tersebut adalah tuntutan uang pesangon. Yayasan tidak keberatan dan mengabdikan tuntutan uang pesangon yang diminta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pemberhentian tenaga pendidik selama ini terjadi karena pengunduran diri disebabkan oleh faktor tenaga pendidik tersebut dan lebih banyak dikarenakan diterima menjadi PNS. Di luar alasan tersebut tidak terjadi.

Pertanggungjawaban Sumber Daya Pendidik

Pertanggung jawaban tenaga pendidik berupa pemenuhan administrasi KBM, keteraturan mengisi jurnal mengajar, peninjauan prestasi akademik siswa, dan cara tenaga pendidik menangani siswa.

Supervisi klinis oleh Kepala Sekolah dilakukan secara tidak terprogram tetapi Kepala Sekolah melakukan pembinaan secara berkala. Selain mendapat supervisi dari Kepala Sekolah, tenaga pendidik mendapat supervisi dari Kepala Jurusan masing-masing dan mendapat supervisi dari Dinas Pendidikan Bandar Lampung.

PEMBAHASAN

Pembahasan pada penelitian ini juga mengacu kepada pertanyaan penelitian yang terdiri dari perencanaan sumber daya pendidik, pengadaan sumber daya pendidik, pembinaan sumber daya pendidik, pengawasan sumber daya pendidik, pemberhentian sumber daya pendidik, dan pelaporan sumber daya pendidik sebagai berikut:

Perencanaan Sumber Daya Pendidik

Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi suatu lembaga. Sumber daya manusia adalah

penggerak utama bagi lancar atau tidaknya sebuah lembaga. Karena peranan sumber daya manusia sangat penting, maka lembaga harus merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang mampu menjalankan roda lembaga untuk mencapai misi dan menggapai visi lembaga tersebut.

Demikian juga SMK-BLK Bnadar Lampung telah perencanaan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhannya. Hartatik (2014:33) mengatakan bahwa perencanaan SDM merupakan suatu proses peramalan, penentuan, pengembangan kebijakan/program, pengimplementasian, dan pengontrolan terhadap kebutuhan sumber daya manusia, baik kuantitas maupun kualitas, yang diperlukan organisasi.

Perencanaan SDM di SMK-BLK Bandar Lampung bertujuan mendapatkan sumberdaya pendidik yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya pendidik yang dimaksud terlebih dulu Kepala Jurusan, berdasarkan siswa pendaftar, melakukan analisis keperluan. Berdasarkan analisis tersebut Kepala Jurusan melakukan koordinasi dengan Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum dan Wakil Kepala Sekolah Umum mengangendakan pertemuan dengan Kepala Sekolah untuk melakukan rapat pembahasan tentang perlunya membuat perencanaan dalam rangka mendapatkan tenaga pendidik.

Hasil dari rapat para Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah dan Kepala Jurusan diteruskan oleh Kepala Sekolah kepada Ketua Yayasan. Apabila sudah mendapat persetujuan, langkah selanjutnya adalah memasang iklan atau pengumuman lowongan pekerjaan. Langkah ini adalah

dilakukan pada awal berdirinya sekolah. Sedangkan untuk saat ini, sudah dibuat SOP yang mengatur tentang tata cara perencanaan perekrutan sumber daya pendidik. Di era sekarang SMK-BLK Bandar Lampung tidak perlu lagi memasang iklan/pengumuman lowongan pekerjaan. Hal ini karena pelamar datang sendiri untuk mengajukan surat lamarannya. Mana kala diperlukan tim langsung bekerja dengan menyeleksi berkas yang sudah terkumpul. Perencanaan sumber daya pendidik di lingkungan SMK-BLK Bandar Lampung masih bersifat reaktif. Maksudnya adalah perencanaan yang dilakukan berdasarkan keperluan adanya penambahan kelas yang mengakibatkan penambahan tenaga pendidik.

Pengadaan Sumber Daya Pendidik

Proses rekrutmen yang dilakukan di lingkungan SMK-BLK Bandar Lampung diawali dengan seleksi berkas, pemanggilan pelamar untuk mengikuti tes. Tes berupa tes tertulis, wawancara, dan praktik mengajar. Setelah pelamar mengikuti serangkaian tes, selanjutnya ditentukan pelamar yang paling memenuhi harapan tim seleksi. SMK-BLK Bandar Lampung mengutamakan pelamar yang berlatar belakang Perguruan Tinggi Negeri/Universitas Negeri, pelamar memiliki IPK 3.00, memiliki komitmen, dan *fresh graduate*.

Pembinaan Sumber Daya Pendidik

Pelatihan (*training*) Simamora dalam Hartatik (2014:87) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja Pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003 menerangkan

bahwapelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Pembinaan sumber daya pendidik di lingkungan SMK-BLK Bandar Lampung berfokus kepada peningkatan profesionalisme guru. Cara yang ditempuh adalah dengan mengadakan seindiri dan mengirim ke luar. Kegiatan yang diikuti oleh pendidik seperti mengundang widyaiswara dari LPMP, mengirim guru ke MGMP, mengirim berdasarkan undangan dari P4TK, dan mengirim ke produsen mesin seperti TVS, United Tractor, dan Trackindo. Untuk menjamin bertahannya tenaga pendidik pihak Yayasan memberikan pendapatan sesuai dengan aturan yang berlaku, seperti gaji berdasarkan UMP, diikutsertakan dalam BPJS-Kesehatan, dan disediakan dana pensiun yang *discover* oleh Panin Life.

Pengawasan Sumber Daya Pendidik

Pengawasan sumber daya pendidik diperlukan dalam rangka memastikan bahwa setiap tenaga pendidik benar-benar menjalankan tugasnya dengan baik. Untuk menjalankan pengawasan diperlukan orang yang diberi tugas tersebut. Orang yang menjalankan tugas pengawasan disebut supervisor. Tugas seorang supervisor adalah memastikan setiap pegawai berkinerja baik. Untuk itu supervisor melakukan

penilaian kinerja atau *performance appraisal*. SMK-BLK Badar Lampung melakukan pengawasan oleh Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Jurusan, dan Pengawas Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Instrumen yang dipakai adalah standar yang diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan Dasar dan Mengah.

Pemberhentian Sumber Daya Pendidik

Pemberhentian sumber daya pendidik dilatarbelakangi oleh alasan tertentu dan memiliki tujuan. Tujuan pemberhentian sumber daya pendidik adalah demi jalannya sekolah agar lebih baik, efektif dan efisien. Terjadi gejala yang diakibatkan oleh berlakunya suatu sistem. Pemberhentian yang pernah terjadi diakibatkan oleh bekerja sistem yang sudah dipakai antara Yayasan dan karyawan. SMK-BLK Bandar Lampung masih bisa diyakini karena menerapkan sistem yang berdampak kepada pemberhentian atas tenaga sumber daya pendidik.

Pertanggungjawaban Sumber Daya Pendidik

Pertanggungjawaban sumber daya pendidik adalah bentuk pelaksanaan pekerjaan sumberdayapendidikberupa pelaporan tahunan, semesteran, bulanan, dan mingguan dapat dilakukan berdasarkan penugasan dari kepala sekolah atau pejabat lain yang berwenang.

Bentuk pertanggungjawaban sumber daya pendidik berupa kepemilikan adminsterasi pembelajaran, absensi, jurnal mengajar, prestasi siswa, sikap bagaimana tenaga pendidik bekerja sama dengan teman sejawat dan siswa.

SIMPULAN

Setelah penulis merencanakan, mengumpulkan lanadasan teori, mengidentifikasi metode, dan memaparkan data, temuan, dan pembahasan hasil penelitian, pada bab V ini penulis sajikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan dan saran disajikan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya pendidik

Perencanaan yang dilakukan adalah berdasarkan data analisi kebutuhan. Sekolah mendata jumlah pendaftar dan memasukkan ke dalam format yang bersisi jurusan terpilih. Berdasarkan format analisis diketahui rasio siswa dengan guru. Apabila diperlukan penambahan guru maka tim yang terdiri dari Kepala Jurusan, para Wakila Kepala Sekolah, dan Kepala Sekolah menyusun rencana penambahan tenaga pendidik.

2. Pengadaan sumber daya pendidik

Kegiatan perekrutan tenaga pendidik diawali dari melakukan sosialisasi akan keperluan penambahan tenaga pendidik, menerima berkas lamaran, menyeleksi berkas lamaran, melakukan tes tertulis, wawancara, dan *micro teaching*.

3. Pembinaansumber daya pendidik

Pembinaan sumber daya pendidik dilakukan melalui dua cara internal dan eksternal. Internal dilakukan dengan cara mengadakan in house training, briefing, pembinaan dari rohaniwan, pemeliharaan suasana yang kondusif dengan mengedepankan hubungan kekeluargaan, dan pemenuhan hak-hak karyawan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan secara eksternal adalah

mengirim tenaga pendidik mengikuti MGMP, pelatihan yang diadakan oleh lembaga lain, dan menjalin kerja sama dengan perusahaan yang relevan.

4. Pengawasan dan Penilaian Kinerja sumberdaya pendidik

Sekolah lebih mengutamakan supervisi informal, pembinaan, dan pengembangan potensi tenaga sumber daya pendidik dengan tetap menggunakan instrumen yang standar dari pemerintah.

5. Pemberhentiansumberdaya pendidik

Pemberhentian sumber daya pendidik lebih diakibatkan oleh sistem yang sudah disepakati dan sudah menjadi *standard operating procedure* dan tetap memberikan keleluasaan bagi tenaga pendidik untuk meraih prestasi yang lebih pada bidang dan sektor lain.

6. Pertanggungjawaban sumber daya pendidik

Bentuk pertanggungjawaban tenaga pendidik berupa absensi, adminsterasi pembelajaran, pengisian jurnal mengajar, prestasi akademik siswa, keterampilan bekerja sama dengan siswa dan teman sejawat dalam rangka menjaga suasana yang kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Hartatik, Indah Puji., 2014. *Buku Praktis Manajemen SDM*. Yogyakarta: Penerbit Laksana.

Kemenpan RB. 2009. *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi dan Birokrasi No. 16 tahun 2009*. Jakarta: Biro Hukum Kemenpan.

Martin, Dio Anthony. 2002. *Up Your Success: Inspirasi yang meningkatkan Kesuksesan*. Jakarta: Raih Asa Sukses (RAS).

Moleong, Lexy, J. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahardjo, Susilo & Gudnanto.2011. *Pemahaman Individu Teknik Non Tes*. Kudus: Nora Media Enterprise.

Riyanto, Yatim. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.

Suntoro, Irawan. 2013. *Penerapan Supervisi Klinis oleh Kepala Sekolah dalam Pembinaan Profesionalisme guru*. Laporan penelitian. Manuskrip tidak diterbitkan.