

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME TENAGA PENDIDIK DI SMK MUHAMMADIYAH CAWAS KLATEN TAHUN PELAJARAN 2019/2020

FITRI PURNANINGSIH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : 1) Implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan Kompetensi Profesional tenaga pendidik, 2) Faktor Penghambat dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesional tenaga pendidik, 3) Solusi yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesional tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten. Subjek adalah Kepala Sekolah, Informan penelitian adalah Waka Kurikulum, dan sebagian Guru. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen sumberdaya manusia: (a) perencanaan: menyertakan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidikan. (b) pengorganisasian: kerja sama, membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, (c) Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga menugaskannya pada bidangnya masing-masing. (d) Orientasi dilakukan untuk mengenalkan lingkungan kerja, agar mengetahui tugas dan fungsinya, dan mengikutserta semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, dan workshop. (e) Evaluasi dilakukan dengan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya. 2) Hambatan, yaitu terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, kurang maksimal, kesibukan masing-masing pengurus sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. 3) Solusi dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan meningkatkan dukungan dari wali

murid dan komite sekolah, sekolah juga bekerjasama dengan berbagai pihak, dan mengadakan program pelatihan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga pendidik

PENDAHULUAN

Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Dengan demikian jelaslah masalah peningkatan profesionalisme ketenagaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Berkaitan dengan hal tersebut di atas secara rinci telah dituangkan dalam PP 19 Tahun 2005 pasal 28 dan pasal 29 mengenai kualifikasi akademik dan kompetensi yang harus dipenuhi sebagai pendidik anak berkebutuhan khusus.

Dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan banyak agenda reformasi yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan seperti penataan undang-undang pendidikan nasional dan berbagai perundang-undangan lainnya. Berbagai program inovatif sebagai upaya reformasi pendidikan antara lain penerapan pendekatan BBE (*Broad Base Education*) atau pendidikan berbasis luas, pendidikan berorientasi keterampilan hidup (*life skill*), pendidikan untuk semua, KBK, MBS, Dewan Pendidikan, Ujian Akhir Nasional, Sekolah Standar Nasional (SSN), dan penilaian Portofolio (Isjoni, 2009: 80).

Selain usaha pemerintah tersebut di atas Isjoni (2009: 11) menyatakan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas dan kuantitas pengajaran yang dilaksanakan. Oleh sebab itu, guru harus memikirkan dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, penggunaan metode mengajar, strategi belajar-mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar-mengajar.

Lembaga pendidikan seperti halnya Sekolah Menengah Kejuruan akan dapat mencapai tujuan seperti apa yang diharapkan masyarakat apabila di dukung oleh beberapa hal seperti adanya sarana prasarana, dana dan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal. Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari sumber daya yang lainnya.

Berbicara mengenai sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas bersangkutan dengan jumlah sumber daya manusia, sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan mutu sumber daya manusia.

Percepatan arus informasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menganalisa informasi yang ada dan mampu mengambil keputusan secara cepat dan akurat. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, serta sikap yang sesuai dengan tuntutan tugasnya. Sumber daya manusia dengan karakteristik tersebut akan memberi dukungan yang optimal terhadap keberhasilan sebuah lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Implikasi hakikat pendidikan berdasarkan landasan konstitusi itu berarti, 1) Pendidikan melibatkan interaksi sosial budaya antara peserta didik dengan pendidik untuk bekerja sama mencapai tujuan, 2) Upaya dilakukan secara sadar dan bertujuan merupakan acuan proses pendidikan, 3) Perlu suatu cara untuk mengetahui apakah tujuan sudah terwujud dalam diri peserta didik, 4) Pendidikan diarahkan pada pengembangan seluruh dimensi kepribadian meliputi ranah kognitif, afektif dan psikomotorik, 5) Misi pendidikan dapat ditinjau dari aspek mikro (interaksi peserta didik dengan pendidik) maupun aspek makro (dalam konteks efektivitas dan efisiensi), 6) Pendidikan itu mencakup jalur sekolah dan luar sekolah (keluarga dan masyarakat) berlangsung seumur hidup dengan makna yang lebih luas dari pada makna pembelajaran, dan 7) Pendidikan disatu sisi mengandung keilmuan sedangkan disisi lain mengandung unsur rekayasa dan teknologi perilaku.

Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Sebab itu, peranan pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai (E. Mulyasa, 2002 : 3).

Hasil obsevasi pendahuluan di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten, peneliti menemukan keunggulan penerapan manajemen SDM dalam kaitan nya dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis sekolah, pemanfaatan SDM yang sangat optimal karena dalam mengambil kebijakan kepala SMK selalu melibatkan para guru seperti dalam menganalisis kekurangan SDM, rekrut SDM dan seleksi SDM. Demikian juga dalam pengembangan SDM terlihat bahwa yang diutus untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sangat bervariasi antara guru yang satu dengan guru yang lain, sehingga tampak adanya kebersamaan dalam sekolah tersebut.

Selain itu, dalam pengelolaan SDM, berdasarkan hasil observasi awal juga menemukan motivasi kerja guru di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten yang sangat luar biasa tinggi, ini dapat dibuktikan adanya disiplin guru yang sangat tinggi, yaitu dengan datang lebih awal dari para siswa, saat upacara berlangsung tidak ada satu pun guru yang datang terlambat. Hal ini

tentu dikarenakan pengelolaan manajemen SDM yang sangat baik, sehingga motivasi kerja guru tampak tinggi. Karena itu untuk menjadikan motivasi kerja guru selain dari internal guru itu sendiri dibutuhkan juga motivasi yang datang dari luar, yakni dengan penerapan manajemen SDM yang baik sehingga motivasi kerja guru tinggi.

Pola perilaku pembinaan kepala sekolah di SMK ini memiliki kedudukan yang sangat menentukan dalam sistem manajemen SDM, tenaga pendidik akan menjadi lebih terbangun sikap optimis dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah tersebut kepada seluruh warga sekolah. Hal ini sangat memungkinkan untuk menjadikan sekolah lebih berprestasi dengan berbagai inovasi.

Dinamika pengelolaan SMK Muhammadiyah Cawas ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dari waktu ke waktu, mulai dari bangunan fisik yang sangat bagus, jumlah siswa yang terus berkembang, walaupun bersaing dengan SMK-SMK yang lain, program studi yang ditawarkan dapat menyesuaikan kebutuhan masyarakat, baik masyarakat pengguna maupun masyarakat yang memerlukan.

Hasil wawancara dengan beberapa guru SMK Muhammadiyah Cawas, memberikan penjelasan tentang perkembangan dan kemajuan di SMK Muhammadiyah cawas tidak lepas merupakan hasil kerja keras yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan (SDM) yang ada. Perkembangan dan kemajuannya setidaknya dapat kita ketahui dari dua hal, yaitu prestasi akademik maupun prestasi non-akademik. Sehingga dari pihak pemerintah maupun dari lembaga yang lain yang memberikan bantuan dana untuk kemajuan dan perkembangan di SMK Muhammadiyah Cawas, jumlah siswa yang selalu meningkat dari tahun ke tahun mampu membuka jurusan baru demi perkembangan dan kebutuhan di masyarakat dari lulusan SMK Muhammadiyah cawas. Karena dari lulusan SMK Muhammadiyah Cawas diharapkan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat dan mampu mencetak generasi bangsa yang siap untuk bekerja sesuai dengan Skill dan keahlian tertentu di bidangnya.

Kegiatan yang sudah terencana untuk pembinaan dan meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah dari 46 jumlah personel tenaga pendidik semuanya adalah yang terdiri dari PNS dan Non- PNS. Yang memiliki etos kerja yang tinggi, kedisiplinan yang di imbangi dengan semangat kerjanya yang luar biasa dan memiliki rasa solidaritas dan kekeluargaan yang begitu erat antara Guru yang satu dengan yang lain bahkan pada keluarga kecil yang mengabdikan di SMK Muhammadiyah Cawas. Perkembangan yang lain membuktikan bahwa lulusan dari SMK Muhammadiyah Cawas mampu dan bersaing dalam mencetak lulusan – lulusan yang siap bekerja dalam dunia kerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :1) Bagaimana Implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020?; 2) Apa Faktor Penghamban dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020?; 3) Bagaimana Solusi yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020?.

Tujuan penelitian untuk menganalisis : 1)Implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020; 2)Apa Faktor Penghambat dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020; 3) Solusi yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat dalam Implementasi manajemen sumberdaya manusia untuk meningkatkan Kompetensi Profesionaltenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020.

KAJIAN TEORI

1. Implementasi

Implementasi adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana yang sudah disusun secara matang dan terperinci. Implementasi biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap sempurna. Menurut Nurdin Usman (2012 : 70), implementasi adalah bermuara pada aktivitas,aksi,tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem, implementasi bukan sekedar aktivitas, tapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan. Guntur Setiawan (2014 : 69) berpendapat, implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Dari pengertian-pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan implementasi adalah suatu kegiatan yang terencana, bukan hanya suatu aktifitas dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma-norma

tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu, implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya yaitu kurikulum. Implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan ide, program atau aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan perubahan terhadap suatu pembelajaran dan memperoleh hasil yang diharapkan.

2. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *managere* yang berarti menangani sesuatu. Kata tersebut berasal dari bahasa latin, *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Selanjutnya diterjemahkan dalam kata kerja bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengelola dan kata benda *management* yang berarti pengaturan, pengelolaan. Kata *manage* mempunyai sinonim dengan kata *to hand, to control, to guide* yang artinya mengurus, memeriksa dan memimpin (Mulyono, 2008: 16). Sulistyorini (2009, 11) mengemukakan arti manajemen sebagai kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi, lembaga atau sekolah yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga atau sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen menurut George R. Terry dalam Sukarna (2011: 10) membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu *Planning* (Perencanaan), *Organizing* (Pengorganisasian), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan).

3. Sumber Daya Manusia

Dalam rangka persaingan ini organisasi atau suatu lembaga harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan organisasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan, sumber daya manusia yaitu terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Sebagian menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa).

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi

organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011 : 93). Werther dan Davis (2006 : 67) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi.

4. Pendidik

Sumber daya manusia merupakan istilah yang diberikan pada orang atau manusia yang bekerja pada sebuah lembaga ataupun sekolah. Istilah lain yang memiliki makna serupa dengan sumber daya manusia pendidikan adalah personil, tenaga kerja, karyawan atau pekerja dan juga guru atau pendidik.

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Sulistiyorini, 2006 : 52)

Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik (Muzayyin Arifin, 2008 : 118).

Menurut UU No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat 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.

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru dan dosen) didasarkan pada Undang-Undang No 14 Tahun 2007, yaitu sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan pasal 171 Pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Guru sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentrans-formasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, pada jenjang pendidikan tinggi
- 3) Konselor sebagai pendidik profesional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi
- 4) Pamong belajar sebagai pendidik profesional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- 5) Widyaiswara sebagai pendidik profesional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan dan pelatihan prajabatan dan/atau dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau pemerintah daerah
- 6) Tutor sebagai pendidik profesional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal
- 7) Instruktur sebagai pendidik profesional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan/atau pelatihan
- 8) Fasilitator sebagai pendidik profesional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan

- 9) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal
- 10) Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan
- 11) Nara sumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan di Di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten dipilihnya lokasi ini dianggap sangat cocok untuk mengadakan penelitian, karena pada SMK tersebut manajemen sumberdaya manusia sangat di optimalkan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2019 sampai dengan Pebruari 2020. Subyek penelitian difokuskan kepada Kepala SMK Muhammadiyah Cawas Klaten. Adapun *informan* dari penelitian ini adalah wakil kepala bidang kurikulum; Sebagian guru mata pelajaran; Sebagian Tenaga Kependidikan; Sebagian Siswa. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi. Tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber, metode, dan teori. Teknik analisis data menggunakan model interaktif meliputi pengumpulan data, reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN

1. Implementasi Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten Tahun Pelajaran 2019/2020

a. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri itu merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia ini sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang di terima SMK Muhammadiyah Cawas itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik. Selain itu juga bergantung pada

perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Sebelum melaksanakannya penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumberdaya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan SMK Muhammadiyah Cawas merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus SMK Muhammadiyah Cawas di awal tahun kepengurusannya. Dalam proses perencanaan tiap-tiap pengurus menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan. Dengan perencanaan manajemen tenaga pendidik tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan tenaga pendidik dan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di SMK Muhammadiyah Cawas sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menerapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program kepegawaian yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Fungsi manajemen perencanaan di sekolah adalah untuk pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian program tenaga pendidik di sekolah yang baik akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan (Hasibuan, 2010: 21).

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian yang dilaksanakan di SMK Muhammadiyah Cawas merupakan pengaturan kerja sama, yakni membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, tetapi sebenarnya pengorganisasian tidak hanya mencakup sumber daya manusia, tetapi juga sumber daya keuangan, karena dalam setiap pelaksanaan kegiatan tentu membutuhkan pendanaan. Adapun susunan organisasi di SMK Muhammadiyah Cawas meliputi: kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, waka sarpras, TU, koordinator BP/BK, guru/wali kelas.

Dengan pengorganisasian yang telah disusun, maka dalam melaksanakan tugas

kepengurusannya yang sesuai dengan bidangnya masing-masing maka tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif. Fungsi manajemen pengorganisasian di sekolah adalah untuk mengorganisasikan semua tenaga pendidik dengan menerapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dengan organisasi yang kuat akan membantu terwujudnya tujuan pendidikan secara efektif.

c. Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan Program kerja di SMK Muhammadiyah Cawas, penanggung jawab kegiatan melaksanakan kegiatannya sesuai waktu yang ditentukan, karena sebagian besar dari kegiatan tersebut menyesuaikan kegiatan sekolah dan sesuai kalender akademik, selain itu dalam setiap pelaksanaan kegiatan, penanggung jawab kegiatan juga melibatkan pengurus lain untuk membantu mensukseskan kegiatannya jika kegiatan tersebut tergolong kegiatan besar, bahkan tidak menutup kemungkinan juga melibatkan wali murid jika memang diperlukan.

Sangatlah perlu dengan adanya interaksi semacam itu sehingga antara kepala sekolah dengan bawahannya yaitu tenaga pendidik yang mana sudah diberi kepercayaan tugas masing-masing, dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan sebelumnya, kemudian masing-masing penanggung jawab kegiatan melaksanakan program-program tersebut bersama-sama dengan pengurus lain, pelaksanaan kegiatan di SMK Muhammadiyah Cawas merupakan penjabaran dari rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

1) Rekrutmen, Seleksi dan Orientasi

Pihak sekolah atau kepala sekolah di SMK Muhammadiyah Cawas mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan persediaan calon-calon pelamar yang akan melamar, sehingga organisasi akan pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Hasil rekrutmen agar lebih baik lagi maka sebelum proses rekrutmen dimulai perlu adanya suatu informasi atau pengumuman seperti brosur atau pengumuman yang

ditempel didinding agar informasi yang lebih akurat dan lebih jelas, tentang a) Jenis pekerjaan, klasifikasi, dan besarnya gaji b) Lokasi tugas (unit geografi dan organisasi) c) Gambaran dari kewajiban-kewajiban kerja d) Tanggal mulai kerja e) Prosedur-prosedur pelamaran f) Tanggal penutup bagi penerimaan pelamaran-pelamaran.

Dengan adanya teknik rekrutmen tersebut maka nantinya akan ditemukan pelamar-pelamar yang berkualitas, dan supaya pelamar bisa mempelajari lowongan kerja tersebut dan punya waktu yang cukup untuk mempertimbangkan kemudian menyerahkan lamarannya.

Dalam proses penyeleksian yang akan masuk di SMK Muhammadiyah Cawas, diambil bagi siapa yang dah memenuhi persyaratan untuk masuk sebagai tenaga pendidik yang akan ditugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Proses seleksi tenaga pendidik baru selain syarat yang telah ditetapkan, maka juga perlu adanya suatu bentuk informasi berupa biodata pelamar yang lengkap, model jabatan, atau analisis dan spesifikasi yang dibutuhkan.

Selanjutnya penentuan jumlah guru juga ditentukan, maka dari pihak sekolah harus bisa memperkirakan dan memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan keadaan guru atau pegawai yang ada di SMK Muhammadiyah Cawas, maka melihat lowong atau tidaknya pegawai dan melihat kebutuhan Sumber daya atau tenaga pendidik yang dibutuhkan.

Orientasi sumber daya manusia tenaga pendidik perlu dilakukan untuk mengenalkan lingkungan kerja, dengan adanya orientasi tersebut maka pegawai baru akan mengetahui atau lebih mengenal apa saja yang ada di SMK Muhammadiyah Cawas. Proses orientasi nantinya akan diketahui mana para pekerja baru dan dari manajer memberikan pengenalan atau penjelasan mengenai struktur organisasi, fungsi, hubungan kerja dan harapan organisasi yang direncanakan.

2) Pengembangan/pelatihan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan melalui pengembangan dapat membantu proses peningkatan ketrampilan kerja, pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, adapun pelatihan yang dilakukan ada dua macam yaitu dari luar lembaga dan dari dalam lembaga, yang pelatihan dari luar lembaga, guru-guru SMK Muhammadiyah Cawas selalu diikut sertakan setiap kali ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, workshop yang diadakan oleh institusi tertentu, kemudian selain itu juga ada pelatihan guru dari dalam lembaga, kelebihan yang membedakan SMK

Muhammadiyah Cawas itu sendiri yaitu adanya pelatihan untuk guru-guru yang bertempat disekolah sendiri, kemudian dari luar juga ikut dalam pelaksanaan pelatihan tersebut, yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan profesionalitas guru pada umumnya.

Dengan mengikuti pelatihan tersebut dirasa sangat perlu, karena dengan adanya pelatihan atau pendidikan dan lebih baiknya lagi pengembangan pelatihan tersebut diwajibkan bagi semua guru. Dengan adanya pelatihan dan pendidikan, tenaga pendidik akan menjadi lebih terampil, dan dapat memperbaiki kepuasan dalam mengembangkan kerjanya.

3) Kompensasi Sumber Daya Manusia

Bentuk kompensasi SMK Muhammadiyah Cawas diberikan atas prestasi kerja karyawan yang meliputi pegawai dan staf-staf lainnya, diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan balas jasa. Dengan diberikannya kompensasi, menurut penulis baik karena dapat memberikan kepuasan kerja, adanya ikatan kerjasama, kepala sekolah juga bisa lebih memotivasi bawahannya, kemudian mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku yaitu bersikap lebih disiplin.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung uang ataupun barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah. Fungsi manajemen kompensasi dalam pendidikan adalah untuk memenuhi kesejahteraan tenaga pendidikan, sehingga dapat bekerja secara maksimal.

Tujuan pengembangan kompensasi bukanlah aturan yang harus dengan kaku diikuti dan dijalankan, akan tetapi lebih kepada pedoman dalam pemberian upah/gaji kepada para pegawainya. Semakin baik pengaturan gaji dan upah suatu organisasi maka akan semakin baik pula gaji atau upah tersebut diterima oleh para pegawainya. Pengaturan kompensasi haruslah memenuhi beberapa tujuan. Kadang-kadang tujuan ini akan bertentangan satu sama lainnya. Kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi.

d. Evaluasi Sumber Daya Manusia

Dengan adanya evaluasi program kerja di SMK Muhammadiyah Cawas dimaksudkan untuk menilai semua kegiatan, kemudian menemukan indikator yang menyebabkan sukses atau gagalnya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya.

Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah sasaran kegiatan yang dilakukan di SMK Muhammadiyah Cawas sudah sesuai dengan apa yang direncanakan, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai dalam jangka waktu tertentu, selain itu tindakan evaluasi juga untuk mengetahui kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh anggota lembaga sehingga dapat dicarikan jalan keluarnya.

Evaluasi program kerja SMK Muhammadiyah Cawas dilaksanakan secara periodik, yaitu 1 bulan sekali pada saat rapat bulanan, secara keseluruhan, dengan mengadakan evaluasi, maka dapat diketahui efektifitas setiap kegiatan organisasi serta dapat diketahui kelemahan dan kelebihan selama berlangsungnya proses manajemen, kelemahan yang ada dapat ditanggulangi dan kelebihannya dapat dipertahankan, selain itu, dapat diketahui apakah rangkaian seluruh kegiatan dalam organisasi telah sesuai untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Selain evaluasi program kerja secara intern, juga dilakukan evaluasi kerja kinerja guru di SMK Muhammadiyah Cawas yang dilakukan 2 kali dalam 1 tahun, dan evaluasi ini melibatkan badan Pembina pusat. Dalam evaluasi ini dilakukan pembinaan-pembinaan dari pihak kepala sekolah mengenai peran SMK Muhammadiyah Cawas, kegiatan ini merupakan momen yang sangat penting karena pengurus SMK Muhammadiyah Cawas dapat diketahui kelemahan dan kekurangan selama melaksanakan program kerjanya. Evaluasi dan pembinaan di SMK Muhammadiyah Cawas dimanfaatkan dengan baik, selain sebagai wahana evaluasi diri juga sebagai bahan diskusi, kemudian evaluasi dan pembinaan ini menghasilkan wawasan baru bagi SMK Muhammadiyah Cawas, agar dimasa mendatang dapat lebih baik menjalankan roda organisasinya dan dapat lebih baik dalam melaksanakan peran dan fungsinya.

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia tenaga pendidik adalah agar lembaga pendidikan mendapatkan hasil output pembelajaran yang baik. Pendidikan bertujuan mendapatkan hasil output peserta didik yang berkualitas. Masyarakat bertujuan memperoleh hasil pendidikan yang lebih baik, dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan adalah masalah yang berhubungan dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik.

2. Hambatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melaksanakan kepengurusannya SMK Muhammadiyah Cawas tentu saja tidak luput dari berbagai hal yang dapat menghambat program kerja SMK Muhammadiyah Cawas. Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMK Muhammadiyah Cawas, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya. Pendidikan dan pengembangan pelatihan para tenaga pendidik, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya para tenaga pendidik dapat mengikuti setiap ada pelatihan, seminar atau kegiatan lain yang dapat menambah pengetahuan mereka. Kesibukan pribadi dari masing-masing pengurus sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat, sehingga hal ini bisa menghambat organisasi melaksanakan dalam kerjanya, akibatnya tanggung jawab yang seharusnya tidak dipikulnya, menjadi tanggung jawabnya, padahal tiap-tiap pengurus sudah mempunyai tanggung jawab masing-masing. Maka diperlukan dengan adanya kerja sama dalam pelaksanaan program kerja, agar program kerja nantinya bisa berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

3. Solusi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibalik hambatan-hambatan tersebut ada berbagai solusi yang dapat memperlancar pengurus SMK Muhammadiyah Cawas dalam melaksanakan roda organisasinya dan melaksanakan dan melaksanakan program program kerjanya. Adapun solusi dari hambatan-hambatan dalam manajemen sumber daya manusia tenaga pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas adalah dengan meningkatkan dukungan dari wali murid, siswa dan kepala sekolah serta bekerjasama dengan pihak lain dan memberikan program pelatihan kepada tenaga pendidik.

Meningkatkan dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMK Muhammadiyah Cawas, dengan dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMK Muhammadiyah Cawas dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMK Muhammadiyah Cawas dapat berjalan sesuai rencana.

Pihak sekolah juga bekerjasama dengan berbagai pihak dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan adanya program tersebut, maka bisa melatih siswa berkomunikasi langsung dengan masyarakat, harapannya agar bisa bersaing dengan sekolah lain, unggul dalam berprestasi dan mendapatkan output yang berkualitas, tidak hanya siswa gurupun juga

ada pendampingan, mendatangkan tutor untuk les. Dengan program tersebut maka kegiatan di sekolah akan lebih meningkat. Adanya program pelatihan, melalui pelatihan atau pengembangan tersebut diharapkan membantu proses peningkatan ketrampilan tenaga pendidik.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten tahun pelajaran 2019/2020 dengan: (a) perencanaan kebutuhan tenaga pendidikan akan disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidikan. (b) pengorganisasian dengan pengaturan kerja sama, membagi tiap-tiap pengurus dengan memberi sebuah tanggung jawab, dibidang keuangan, (c) Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga menugaskannya pada bidangnya masing-masing. (d) Orientasi dilakukan untuk mengenalkan lingkungan kerja, untuk pegawai baru agar mengetahui tugas dan fungsinya, dan mengikutsertakan apabila ada kegiatan semacam seminar, forum ilmiah, pelatihan, dan workshop. (e) Evaluasi dilakukan dengan indikator yang menyebabkan sukses atau gagal nya suatu pencapaian tujuan, sehingga dapat dijadikan bahan kajian berikutnya.
2. Hambatan yang dialami dalam melaksanakan implementasi manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di SMK Muhammadiyah Cawas Klaten tahun pelajaran 2019/2020 yaitu terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, kurang maksimal, kesibukan masing-masing pengurus sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya baik.
3. Solusi dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan meningkatkan dukungan dari wali murid dan komite sekolah, sekolah juga bekerjasama dengan berbagai pihak, dan mengadakan program pelatihan yang berkelanjutan serta mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah, baik Dinas Pendidikan Kabupaten atau Propinsi maupun Kementerian Agama kabupaten dan Propinsi

Saran

1. Dalam proses perekrutan dan seleksi, sebaiknya ketelitian dan kecermatan dalam merekrut calon guru lebih ditingkatkan agar menghasilkan guru yang berkualitas semisal

dengan mengadakan tes-tes, baik tes psikologis maupun microteaching yang belum ada di SMK Muhammadiyah Cawas. Hal ini penting karena perekrutan merupakan langkah awal untuk memasuki lingkungan Sekolah.

2. Bagi peningkatan mutu tenaga pendidikan hendaknya ditingkatkan karena inilah letak perbedaan antara guru sekolah umum dan guru sekolah kejuruan. Dan inilah yang menjadi kunci pokok masyarakat memilih belajar di SMK ini, karena selain banyak pelajaran Agama juga kualitas guru yang lebih baik juga menjadikan salah satu pilihan masyarakat.
3. Sebaiknya di SMK Muhammadiyah Cawas diadakan pengembangan atau pembinaan spiritual bagi para guru dan karyawan yang berupa pengajian atau pembelajaran tentang agama yang narasumbernya tidak hanya kepala SMK Muhammadiyah Cawas saja tetapi juga para guru, sehingga menjadikan tenaga pendidik tersebut lebih professional dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar.2005, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan SpiritualESQ (Emotional Spiritual Quotient)*, Jakarta: Arga, 2005
- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary, 2006, *Human Resource Management 8th*, New Jersey: Prentice Hall International, Inc
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human ResourceManagement 7e, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*, Jakarta: PT Prenhallindo
- Djohar. 2006. *Guru, Pendidikan dan Pembinaannya (Penerapannya dalam Pendidikan dan Undang-Undang Guru*. Yogyakarta : Sinar Grafika
- E. Mulyasa,2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*,(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 75
- Emzir. 2012. *Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadari Nawawi, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research JilidIII*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Hamzah, B. Uno. 2011. *Profesi Kependidikan : Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Husaini, Usman, 2013, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Cet III, Jakarta: Bumi Aksara
- Isjoni, 2009, *Cooperative Learning Efektivitas Pembelajaran Kelompok*, Bandung: Alfabeta.
- Kemenag RI, 2010, *AlQuran dan Terjemahan*, Bandung: Syaamil
- Kemendiknas , *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta: Balai Pustaka, 2009), hal. 453
- M. Manullang, Marihot Manullang, 2011, *Manajemen Personalia, Edisi 3*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press,
- M. Ismail Yusanto & M. Karebet Widjajakusuma, 2003, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press,
- Malayu Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*,(Jakarta: PT B umi Aksara.
- Mansur, Musich, 2009, *Pendidikan Anak Usia Dini dalam Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*,(Bandung: CV Mandar Maju, 2001), hlm. 123