



**PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI
UPAYA PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN
DI SMK TI KARTIKA CENDEKIA PURWOREJO**

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik. proses merencanakan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjamin sekolah mempunyai kesesuaian jumlah SDM, atau penyesuaian kebutuhan SDM untuk menjawab formasi SDM yang dibutuhkan sehingga mampu menempatkan sejumlah SDM secara benar. Perencanaan juga harus mampu mengetahui jumlah tenaga SDM dan kualifikasi yang diperlukan sekolah.

Penentuan kebutuhan guru dan pegawai di SMK SMK TI Kartika Cendekia Purworejo dilaksanakan berdasarkan atas hasil analisis data, informasi dan prediksi masa yang akan datang, berupa tabel analisis kebutuhan SDM (Guru dan Pegawai) dengan memperhitungkan rasio jumlah tenaga SDM (guru dan pegawai) dengan jumlah jam mata pelajaran dan jumlah jam kerja bagi pegawai.

Langkah-langkah dalam proses perencanaan SDM (Guru dan Pegawai) di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo adalah *pertama*, membuat tugas pokok, wewenang, dan tanggung jawabnya, *kedua*, menganalisis tugas, wewenang, dan tanggung jawab, *ketiga*, menentukan jumlah SDM yang dibutuhkan, *keempat*, mencari SDM yang tepat.

Manajemen Pengadaan Sumber Daya Manusia di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo

Divisi pengelola manajemen di SMK SMK TI Kartika Cendekia Purworejo sebelum melaksanakan proses perekrutan guru atau pegawai terlebih dahulu dilakukan perencanaan SDM penentuan kualitas tenaga kerja dengan menggunakan analisis tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Penentuan kualitas guru dan pegawai ini dilakukan sebelum dilaksanakan kegiatan perekrutan guru dan pegawai.

Kegiatan rekrutmen Sumber Daya Manusia (Guru dan Pegawai) di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo mempunyai prinsip bahwa siapapun yang direkrut harus mempunyai kesesuaian dengan standard/kriteria kebutuhan SDM (Guru dan



Pegawai) yang diperlukan/diharapkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Prinsip-prinsip dalam rekrutmen di SMK SMK TI Kartika Cendekia Purworejo telah sejalan dengan prinsip-prinsip rekrutmen yang baik yang didasarkan pada: *Pertama*, mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu sesuai. Kesesuaian ini dapat dilihat melalui: analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. *Kedua*, jumlah guru dan pegawai yang diperlukan disesuaikan dengan kebutuhan.

1. Langkah-langkah manajemen SMK TI Kartika Cendekia Purworejo dalam pelaksanaan rekrutmen

- a. Sebelum menjadi SMK PK, SMK TI Kartika Cendekia Purworejo dalam rekrutmen pegawai dengan cara menginformasikan kepada pegawai yang ada untuk menginformasikan kepada sanak saudara atau tetanga bahwa di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo membutuhkan guru atau pegawai, kemudian menampung surat lamaran yang masuk, lalu menyeleksi. Namun setelah menjadi SMK PK proses rekrutmen guru dan pegawai oleh para pengelola manajemen rekrutmen tenaga pendidik di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo diubah menggunakan media (promosi) rekrutmen yang sesuai untuk menarik para pelamar.
- b. Formasi yang dibutuhkan yang semula tanpa terencana setelah menjadi SMK PK menjadi lebih terstruktur, didahului dengan perencanaan kebutuhan SDM. Langkah yang diambil sebagai berikut :
 - 1) unit kerja mana yang memerlukan tenaga kerja,
 - 2) jabatan-jabatan apa yang memerlukan tenaga kerja dalam masing-masing unit kerja,
 - 3) jumlah tenaga kerja yang diperlukan.
- c. Menyeleksi berkas lamaran yang masuk

Berkaitan dengan penyeleksian lamaran yang masuk.

Proses seleksi dilakukan dengan penyaringan aplikasi lamaran dan interview awal, hal ini berguna bagi petugas atau panitia rekrutmen lembaga dapat melihat pelamar secara personal sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap karakter fisik dan emosional. Interview awal juga berguna untuk mengevaluasi kebenaran informasi yang dituliskan dalam surat lamaran dan membuat pelamar kerja dapat mengetahui lebih jauh mengenai pekerjaan yang



mereka lamar

d. Mengusulkan ke Yayasan Kartika Puri

Berkaitan dengan pengusulan kepada Yayasan Kartika Puri diawali pemeriksaan aplikasi lamaran. Hal ini bertujuan untuk mempermudah proses seleksi tahap akhir dan penentuan para aplikasi (calon tenaga pendidik atau pegawai) yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

e. Yayasan Kartika Puri menyeleksi yang bersangkutan berdasarkan tes potensi akademik dan tes idiologi. Tes seleksi diselenggarakan bertujuan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan tingkat akurasi yang tinggi tentang tepat dan tidaknya pelamar dengan pekerjaan yang akan diterimanya. Berkaitan dengan penyelenggaraan tes seleksi yang dilaksanakan di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo yaitu TPA dan Tes Potensi Idiologi.

Pelaksanaan proses seleksi di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo, dilakukan dengan berbagai pertimbangan untuk menentukan diterima atau tidaknya. Kriteria yang dijadikan tolok ukur bagi seseorang untuk bisa diterima di samping mempunyai kapasitas intelektual dan prestasi akademik dan non akademik yang bagus, di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo juga mempertimbangkan hal-hal berikut ini: a) muslim, b) patuh dan taat beribadah sesuai tuntunan Rasullulah SAW, 3) mampu membaca al-Qur'an dengan baik, d) mempunyai kemampuan dan kecakapan yang diperlukan, e) loyal terhadap Yayasan Kartika Puri. Standard kriteria tersebut merupakan standard yang berlaku bagi semua pelamar baik pelamar yang mempunyai hubungan kekerabatan dengan pihak Sekolah baik mempunyai hubungan kekerabatan dengan guru, para wakasek bahkan kepala sekolah.

Adapun sistem penempatan dan orientasi yang penulis peroleh tentang penempatan calon GTT dan PTT yang sudah lolos seleksi dan telah mendapatkan surat keputusan pengangkatan dari Yayasan Kartika Puri, maka lebih lanjut sekolah langsung melakukan penempatan disertai orientasi terlebih dahulu selama satu semester.

2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo

Hakikat pelatihan dan pengembangan SDM (Guru dan pegawai) di SMK



TI Kartika Cendekia Purworejo adalah untuk memberikan keterampilan yang mencukupi bagi sumber daya guru supaya bisa menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien baik untuk masa sekarang ataupun guna menghadapi tantangan di masa depan.

Pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain, pelatihan berfokus pada keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang sekarang dan jangka panjang. Tujuannya adalah untuk mengembangkan pegawai sekarang atau yang akan datang untuk pekerjaan organisasi yang akan datang atau untuk menyelesaikan masalah-masalah organisasi seperti komunikasi antar departemen yang buruk

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (Guru dan pegawai) di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo selalu masuk dalam perencanaan tahunan sekolah. Hal ini selalu diusahakan untuk meningkatkan kemampuan melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan dan pengembangan dan berbagai kegiatan lain yang dapat meningkatkan kemampuan para guru dan guru.

Adapun perencanaan tahunan yang dilakukan di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo dalam pengembangan ketenagakerjaan pada tahun adalah 1) memproyeksikan pelaksanaan tugas belajar/ penataran/ seminar terhadap guru dan pengelola sekolah, bertujuan untuk meningkatkan mutu guru dan pengelola sekolah; 2) mengembangkan profesionalisme melalui memberi motivasi guru untuk berkarya/ menulis, menanamkan sikap profesionalisme guru, dan memberi kesempatan bekerja di lapangan/ program magang, bertujuan untuk meningkatkan mutu guru sesuai kemajuan IPTEK; 3) membina korp, arisan, saling kunjung saling perhatian, rekreasi, dan kesehatan, bertujuan untuk lebih mengkratkan hubungan rekan kerja

SMK TI Kartika Cendekia Purworejo secara umum memiliki sistem pengembangan Sumber Daya tenaga pendidik yang dilakukan melalui dua bentuk pelatihan, yaitu pelatihan yang diselenggarakan di dalam lingkungan sekolah SMK TI Kartika Cendekia Purworejo (*In House Training*) maupun yang diadakan di luar lembaga/ instansi.

Terdapat beberapa kriteria atau syarat bagi guru diikutsertakan dalam pelatihan, sebagai berikut: a) prestasi kinerja baik, b) keterkaitan antara pelatihan dan tugas yang diemban oleh guru. Baik dalam bidang keterampilan, kemampuan,



dan pengetahuan, c) masa kerja atau pengabdian, yaitu guru yang masa kerjanya lama lebih didahulukan. Bertujuan agar tidak terjadi iri, dengki dan prasangka ketidakadilan, dan d) loyalitas guru baik terhadap sekolah maupun yayasan. Mengenai syarat atau kualifikasi peserta pelatihan ini terkait dan telah sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Langkah-langkah dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan SDM (Guru dan pegawai) di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo adalah: a) menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan, b) menentukan tujuan pelatihan dan pengembangan, c) menentukan peserta pelatihan, d) pelaksanaan, dan e) evaluasi dan pertanggungjawaban.

Adapun berkaitan dengan orientasi hasil dari kegiatan pengembangan dan pelatihan yang penulis peroleh tentang pelatihan-pelatihan telah dilaksanakan di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo, diantaranya adalah: a) mengikuti Diklat penulisan artikel pendidikan b) mengikuti pelatihan penulisan karya sastra.

Termasuk dalam pengembangan guru yang dilakukan SMK TI Kartika Cendekia Purworejo meliputi pengembangan profesionalitas guru melalui peningkatan kemampuan teknis bagi para guru mata pelajaran, melalui MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran).

3. Manajemen Kompensasi Sumber Daya Manusia di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo

Besarnya kompensasi diberikan kepada Sumber Daya (Guru) dan pegawai disesuaikan dengan spesifikasi pendidikan, tingkat beban kerja dan tanggung jawab serta resiko pekerjaan. Oleh sebab itu, SMK TI Kartika Cendekia Purworejo mencoba menerapkan Sistem Kompensasi yang layak bagi guru adalah menciptakan Kompensasi Langsung, Kompensasi tidak langsung, dan kompensasi berbentuk Penghargaan. Di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo terdapat gaji pokok sesuai jam mengajar, adanya honor jabatan, honor ekstrakurikuler, tunjangan lebaran, adanya santunan bagi guru yang sakit/meninggal dunia, dan rekreasi.

Di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo besarnya kompensasi ditentukan dengan cara: a) menganalisis pekerjaan, b) penilaian kinerja guru, c) di setarakan di lembaga pendidikan sekitar, dan d) kemampuan lembaga sekolah dan yayasan.

Berkenaan dengan hasil manajemen kompensasi di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo, yaitu bagi guru GTT mendapatkan gaji per jam dengan



dihargai Rp 25.000 / jam dan Untuk GTY Rp 30.000/jam. Sedangkan bagi honor struktural adalah bagi Kepsek mendapat tunjangan 30 Jam, seluruh Wakasek mendapat tunjangan 20 jam, Kajar mendapat tunjangan

12 jam, Kepala bengkel mendapat tunjangan 10 Jam, Coordinator mendapat tunjangan 6 Jam, Wali Kelas mendapat tunjangan 4 Jam, dan Guru piket mendapat tunjangan 4 Jam.

4. Manajemen Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo

Hakikat penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai apakah seorang pegawai itu sukses ataupun gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standard pekerjaan sebagai tolok ukurnya.

Penilaian kinerja yang dilakukan di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo yaitu: *pertama*, penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur atau menilai dan mengelola pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai atau karyawan. *Kedua*, penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi dan menilai aspek-aspek pelaksanaan pekerjaan yang berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi non profit dalam mencapai tujuannya. *Ketiga*, penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai atau karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan mempergunakan standard pekerjaan sebagai tolok ukurnya

Berdasarkan tujuannya, penilaian kinerja tenaga pendidik di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo bertujuan: a) berjalannya proses KBM seefektif dan seefisien mungkin, b) sebagai dasar pemberian kompensasi yang diberikan, c) sebagai dasar penetapan promosi, mutasi, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), d) untuk menjelaskan harapan organisasi kepada individu, e) untuk membuat tujuan periode berikutnya, f) sebagai dasar penentuan pelatihan dan pengembangan yang akan dilaksanakan. Berkaitan dengan tujuannya dari penilaian kinerja tersebut.

Selanjutnya, objek atau materi yang dijadikan dasar penilaian SDM (Guru) di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo dalam menentukan keberhasilan dan kegagalan seorang guru melaksanakan tugasnya didasarkan pada tingkat: a)



kehadiran (40%), b) MSG (kehadiran apel pagi) (15%), c) kegiatan-kegiatan sekolah (15%), d) administrasi (tugas pokok, wewenang dan tanggung jawabnya) (20%), e) angket siswa (10%).

Lebih lanjut di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo juga telah ditetapkan bahwa untuk mengukur kinerja SDM adalah berdasarkan atas administrasi yaitu tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Sebagaimana misalnya tugas, wewenang dan tanggung jawab seorang guru di SMK TI Kartika Cendekia Purworejo.

Adapun wewenang untuk menilai SDM (Guru) adalah kepala sekolah. Walaupun pada prakteknya tetap SDM Guru dapat menilai dirinya sendiri, hal ini didasarkan pada penilaian berdasarkan alat atau mesin absensi, buku absensi pada kegiatan-kegiatan sekolah seperti rapat, pengajian, kepanitiaan, dan seminar. Juga dalam kaitannya dengan administrasi yang meliputi RPP, Kisi-kisi, Analisis butir soal, pengumpulan soal, analisis kurikulum agenda buku mengajar, dan leger nilai perhingannya dengan menggunakan ada dan tidak ada. Akan tetapi, dalam penilaiannya tetap melibatkan informasi-informasi dari para Wakaur khususnya Wakasek Kurikulum, guru, bahkan kepala sekolah juga melibatkan para siswa yaitu dengan menyebarkan angket siswa.

Mengetahui,

Kepala Sekolah



Agus Setya Ardianto, A.Md.