

# PENERAPAN MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN NON PNS DI SMP MUHAMMADIYAH 7 YOGYAKARTA

**Intan Rahmawati, S.Pd.**

Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
Yogyakarta, Indonesia  
intan.jiss2@gmail.com

**ABSTRAK** — Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta terkait tentang pengadaan, pemberian kompensasi, dan pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pengambilan sampel purposive sampling dilaksanakan pada bulan Februari hingga Maret 2018. Subjek penelitiannya adalah SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Sumber data Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Bendahara. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Keabsahan data menggunakan studi triangulasi data. Sedangkan teknik analisis data menggunakan tiga tahapan analisis yaitu, reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta menunjukkan bahwa pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS dimulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan penempatan sementara ini dilakukan dengan dua cara yaitu mengikuti jalur resmi dari Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta dan secara internal atau mandiri oleh sekolah. Sistem pemberian kompensasi sudah menerapkan aturan dari Majelis Dikdasmen dan digabungkan dengan aturan milik sekolah. Selain itu sekolah sudah memiliki aturan pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan terdiri dari kompensasi langsung (berupa gaji bulanan, bonus kegiatan, dan upah insentif) dan kompensasi tidak langsung (THR, Gaji ke 13, cuti berbayar, asuransi kesehatan dan jiwa, liburan, dan dana pensiun). Kegiatan pendidikan, pelatihan, pembinaan dan

pengembangan juga dilakukan melalui supervisi, pkg, diklat, workshop, pelatihan, mengikuti MGMP sekolah, kota, mengikuti lomba lomba serta memberikan kesempatan untuk meneruskan sekolah ke jenjang selanjutnya atas seizin sekolah.

*Kata Kunci* — *penerapan, manajemen, tenaga pendidik, tenaga kependidikan*

## A. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga pendidikan profesional selayaknya memiliki sumber daya manusia yang profesional pula. Sumber daya manusia pada lembaga pendidikan kerap disebut sebagai sumber daya personalia. Sumber daya personalia yang disebut sebagai pendidik dan tenaga kependidikan ini melakukan kegiatan sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku. Hal tersebut tertera jelas di dalam Undang Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 dinyatakan bahwa (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (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. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa keduanya merupakan salah satu komponen penting dalam

proses pendidikan yang memiliki tugas dan kewajiban berbeda.

Pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di lembaga pendidikan di bawah yayasan Muhammadiyah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS) di lingkungan Muhammadiyah dikenal sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY) dan Pegawai Tetap Yayasan (PTY) serta Guru Tidak Tetap (GTT) dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Prosentase pendidik PNS dan Yayasan terbilang lebih banyak yang berasal dari Yayasan. Jika para Pegawai Negeri Sipil segala aturan telah diatur oleh negara dan pemerintah baik sejak pertama ditempatkan hingga selama masa mengabdikan. Sedangkan pegawai yayasan diatur oleh sekolah masing-masing berdasarkan kemampuan masing-masing sekolah. Kesenjangan inilah yang sangat mempengaruhi tingkat manajemen para pegawai Non PNS atau pegawai yayasan didalam segala aturan kepegawaian.

Penetapan keduanya khususnya guru Non PNS berdasarkan dengan lama masa mengabdikan keduanya di sekolah Muhammadiyah. Selain itu untuk merubah status dari guru tidak tetap yayasan menjadi guru tetap yayasan juga berdasarkan test yang diikuti. Seluruh urusan kepegawaian yang terkait keduanya dibawah Majelis Dikdasmen Muhammadiyah. Khusus untuk tingkat sekolah menengah pertama semua aturan kepegawaian berada di bawah Pimpinan Daerah Muhammadiyah masing-masing. Seluruh Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah di Kota Yogyakarta dibina langsung dibawah Majelis Dikdasmen Kota Yogyakarta. Sekitar sepuluh SMP Muhammadiyah di Kota Yogyakarta yang dibawah Majelis Dikdasmen Kota Yogyakarta salah satunya SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta memiliki aturan yang berbeda tentang pengaturan pendidik dan tenaga kependidikannya. Menjadi sesuatu yang memungkinkan bahwa besar kecilnya sekolah juga mempengaruhi aturan kepegawaiannya.

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2009:231) bahwa "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah

aktifitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian." Manajemen sangat diperlukan dalam pengaturan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan di lembaga pendidikan. Dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan ini, proses perencanaan hingga penempatan diatur oleh Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta, sedangkan pemberian kompensasi atau penghargaan serta penghargaan, pendidikan, latihan serta pengembangan dilakukan oleh sekolah atau SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

Adanya beberapa aspek dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang belum dilaksanakan dengan baik membuat kesenjangan yang terjadi semakin terlihat diantara guru atau karyawan non pegawai negeri sipil (pegawai tetap yayasan dan tidak tetap yayasan). Semua sebaiknya dijalankan berdasarkan kemampuan sekolah masing-masing.

Hal yang diperlukan dalam pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan adalah pengadaan tenaga kependidikan. Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta ini dimulai dari proses perencanaan hingga seleksi yang dilakukan guna mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses perencanaan dilakukan guna mengetahui akan kebutuhan guru dan pegawai sesuai dengan pekerjaannya pada lembaga sekolah. Disesuaikan juga dengan hasil analisis pekerjaan dan analisis jabatan guna mendapatkan informasi se jelas-jelasnya berapa jumlah pegawai yang akan dibutuhkan untuk menempati posisi yang tersedia. Selain itu kompetensi yang sesuai dengan posisi penting untuk diperhatikan agar memenuhi persyaratan dasar yang ditetapkan.

Masih ada beberapa hal yang ditemukan di lapangan dimana lembaga tidak melakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan ketika proses perencanaan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan. Sehingga informasi perencanaan

yang didapat tidak sesuai dengan ketersediaan pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi jabatan.

Setelah mengetahui jelas informasi rencana sesuai analisis dan kebutuhan yang diperlukan, selanjutnya sekolah melaporkan hasil perencanaan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan kepada Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta. Pelaksanaan proses selanjutnya mulai dari seleksi hingga penempatan dilakukan oleh Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta. Setelah proses perencanaan selanjutnya dilaksanakannya seleksi penerimaan pegawai khususnya pegawai non pegawai negeri sipil (Non PNS). Untuk Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta beberapa tahun terakhir telah melaksanakan seleksi untuk guru dan pegawai non PNS secara kolektif dan terbuka sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Seleksi ini dilaksanakan seperti seleksi pegawai negeri sipil dimana dengan tes-tes tertentu. Setelah tes dilakukan selesai sekolah akan menerima beberapa calon pegawai tidak tetap yang telah lolos seleksi umum untuk menjalani seleksi khusus di sekolah dan diambil sesuai dengan jumlah kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut. Setelah proses seleksi selesai, selanjutnya calon tenaga pendidik dan kependidikan akan menjalani proses penempatan. Proses ini tenaga pendidik dan kependidikan akan menempati sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dimiliki.

Pada kenyataan masih banyak ditemukan bahwasannya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang seharusnya mengikuti aturan Majelis Dikdasmen Kota Yogyakarta dengan cara kolektif, tetapi dilaksanakan dengan cara intern. Seleksi tanpa melihat kebutuhan sekolah sebenarnya dan informasi hasil analisis yang tepat. Ini yang membuat banyaknya tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang tidak memiliki job deskripsi pekerjaan yang jelas dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan.

Selanjutnya, di dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pemberian kompensasi dan penghargaan. Kompensasi dan penghargaan menurut Darsono mengutip Flippo dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia

Abad 21 (2011) bahwa “kompensasi merupakan fungsi balas jasa yang layak kepada pekerja atas kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Kompensasi dapat membantu organisasi untuk merekrut, mempertahankan serta memotivasi pekerja agar giat dalam bekerja.” Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan kepuasan yang akan didapat oleh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai hasil kerja keras yang telah dilakukan di dalam sebuah organisasi.

Kompensasi yang diberikan kepada masing-masing guru dan pegawai Non PNS oleh SMP Muhammadiyah se Kota Yogyakarta tidaklah sama disesuaikan dengan kemampuan sekolah masing-masing. Penghargaan akan kinerja dan masa kerja juga tidak akan sama. Semua tidak lepas dari lama masa kerja tenaga pendidik dan kependidikan di masing-masing instansi. Masih ada beberapa sekolah yang rendah dalam pemberian kompensasi karena jumlah siswa yang tidak banyak, berbeda dengan sekolah besar yang memiliki pemasukan banyak dari jumlah siswa yang banyak pula. Kurangnya pendataan dan informasi jelas masa kerja yang menentukan hak-hak apa saja yang bisa diterima oleh seorang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan non pegawai negeri sipil (Non PNS) seperti insentif, kompensasi khusus, dll. Selain itu jenis penghargaan yang masih rendah sebagai kompensasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan atas pengabdian di dalam lembaga tersebut.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan juga menyinggung tentang pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan khususnya guru atau pegawai non pns (Non PNS). Setiap tenaga pendidik dan kependidikan selayaknya mengikuti serta menjalani pembinaan serta pengembangan tenaga kependidikan. “Pembinaan dilakukan dalam upaya mengelola dan mengendalikan pegawai selama melaksanakan kerja di lembaga/sekolah. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya peningkatan pegawai agar lebih berkualitas kinerjanya. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan sebagai pengembangan bagi tenaga kependidikan. Pendidikan dan pelatihan dalam contoh memberikan kesempatan kepada guru-

guru dan staf untuk mengikuti penataran, melanjutkan pendidikan, seminar, workshop, dan lain-lain. (Rugaiyah dan Atiek, 2011:80)” setiapnya berhak mengembangkan kompetensi untuk peningkatan kinerja untuk lembaga.

Berkaitan dengan kegiatan pembinaan dan pengembangan kompetensi diri tenaga pendidik dan kependidikan, masih adanya beberapa sekolah yang belum mengizinkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk melanjutkan studi ditakutkan akan mengurangi loyalitas terhadap lembaga dan meninggalkan pekerjaan wajib disekolah. Selain itu tidak sedikit guru yang bersedia dikirim diklat atau workshop serta mengeluh karena waktu lama atau merasa sudah tidak mampu. Hal-hal inilah yang menjadi hambatan para tenaga pendidik dan kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dirinya. Padahal jika para tenaga pendidik dan kependidikan mengikuti pembinaan dan pengembangan justru akan semakin meningkatkan kompetensi dan menjadikan siswa lebih berprestasi.

Sistem manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang belum bisa terlaksana dengan baik dengan berbagai macam permasalahan ini patut untuk diamati. Dengan melihat sistem manajemen pada SMP Muhammadiyah se Kota Yogyakarta berdasarkan mulai dari sekolah bagus sekali, bagus dan sedang, hal ini akan membuat peningkatan sistem manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Pelaksanaan harus sesuai dengan aturan yang berlaku mulai dari pengadaan tenaga kerja hingga pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya Non PNS di lingkup SMP Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta?
2. Bagaimana penerapan sistem pemberian kompensasi tenaga pendidik dan

kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta?

3. Bagaimana penerapan sistem Pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan sistem pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang dilaksanakan di di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui penerapan sistem pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui penerapan sistem pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis memiliki manfaat bagi beberapa hal sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui secara rinci bagaimana penerapan sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Apakah sistem manajemennya sudah sesuai aturan yang diberlakukan oleh Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah ataukah sepenuhnya sesuai dengan kebijakan sekolah. Selain itu apakah sistem manajemen yang diberlakukan telah memberikan kepuasan pendidik dan tenaga kependidikan serta manajemen yang dijalankan berlangsung dengan baik dan lancar.

2. Manfaat Praktis

1. Untuk Lembaga

Lembaga menjalankan segala manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lebih baik lagi sesuai dengan aturan dasar dari Pimpinan Daerah Muhammadiyah. Karena dengan sistem manajemen yang

baik dan teratur maka segala yang hal lebih mudah ditata dan direncanakan.

## 2. Untuk Penulis

Akan lebih mengetahui bagaimana sebuah sistem manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dijalankan dengan baik

### D. Kajian Pustaka

#### I. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

##### a. Definisi manajemen

Sebelum membahas tentang pengertian manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara tepat. Alangkah baiknya mengetahui tentang definisi manajemen. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen memiliki dua pengertian. Pengertian pertama, manajemen adalah penggunaan sumber daya yang efektif untuk mencapai suatu tujuan sasaran. Pengertian yang kedua adalah pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Usman (2010:5-6) bahwa "Manajemen berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata manus yang berarti tangan dan agree (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke Bahasa Inggris to manage (kata kerja), management (kata benda), dan manager (untuk orang yang melakukannya). Management diterjemahkan ke Bahasa Indonesia menjadi manajemen (pengelolaan)." Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa manajemen adalah sebuah pengelolaan sumber daya.

Sedang menurut Hasibuan, 2000 (Torang, 2013: 165) manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan pendapat diatas, Miller (Torang, 2013:166) menyatakan bahwa "manajemen adalah

proses memimpin dan melancarkan pekerjaan bagi orang-orang yang terorganisir secara formal sebagai kelompok untuk memperoleh tujuan yang diinginkan".

Selain itu, George R. Terry dalam buku *Principles of Management* (Sukarna, 2011:3), juga menyatakan bahwa "management is the accomplishing of a predetermined objectives through the efforts of other people atau manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui atau bersama-sama usaha orang lain".

Manajemen sangat penting bagi setiap aktivitas individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen berorientasi pada proses (process oriented) yang berarti bahwa manajemen membutuhkan sumber daya manusia, pengetahuan, dan keterampilan agar aktivitas menjadi lebih efektif atau dapat menghasilkan tindakan dalam mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, tidak akan ada organisasi yang akan sukses apabila tidak menggunakan manajemen yang baik. (Torang, 2013:165). Berdasarkan pengertian diatas, menurut pendapat penulis yang dimaksud dengan manajemen adalah ilmu mengatur proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya guna mencapai hasil yang sesuai.

##### b. Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Berdasarkan kesimpulan tentang definisi tentang manajemen pada point sebelumnya, yang mana manajemen merupakan ilmu untuk mengatur proses untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya guna mencapai hasil yang sesuai. Sehingga manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah ilmu untuk mengatur tenaga pendidik dan kependidikan melalui sebuah proses panjang dimulai dari perencanaan hingga pemberhentian sesuai dengan aturan guna mencapai hasil yang sesuai.

Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. (Tim dosen administrasi pendidikan UPI, 2009:231). Berdasarkan pengetahuan diatas, aktivitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan ini penting dilakukan oleh sebuah lembaga khususnya lembaga pendidikan agar supaya tujuan yang akan dicapai tercapai dengan baik. Ruang lingkup aktifitas manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/ pengembangan dan pemberhentian. Ruang lingkup manajemen tenaga pendidik dan kependidikan akan dijabarkan sebagai berikut;

#### 1) Pengadaan

Di dalam pengadaan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, sebuah lembaga harus melakukan runtutan proses seperti perencanaan, perekrutan, seleksi dan penempatan. Berikut penjabarannya:

##### a) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi atau lembaga. Perencanaan adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi sebuah organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Menurut George R. Terry dalam buku karangannya yang berjudul *Principles of*

*Management* (Martoyo:2007,17) menyatakan bahwa *“Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulation of proposed activities believed necessary to achieve desired result”*. Dalam kutipan tersebut dikatakan bahwa sebuah perencanaan harus senantiasa berpijak pada kenyataan yang ada, disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan, sehingga sasaran yang ingin dicapai benar-benar dapat diwujudkan. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan khususnya diperlukan kecermatan yang maksimal, karena menyangkut dengan harkat dan hajat hidup manusia.

Perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan pengembangan, strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan juga merupakan proses peramalan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang menjamin lembaga mempunyai kesesuaian jumlah dan jenis tenaga pendidik dan kependidikan, untuk dapat melaksanakan program kerja secara benar dan tepat menuju tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

##### b) Perekrutan

Setelah proses perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, maka proses selanjutnya adalah proses perekrutan. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga lembaga khususnya lembaga pendidikan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Menurut Siagian (2009: 102) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 33), mengemukakan bahwa: Recruitment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input. Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan SDM yang mampu berfungsi sebagai input lembaga. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen tenaga pendidik adalah pengaturan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang dilakukan lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidik sebagai orang yang melakukan kegiatan dalam bidang pendidikan yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan guna membantu tercapainya tujuan yang diinginkan.

Dalam proses pelaksanaan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, perekrut menggunakan metode perekrutan. Terdapat dua metode yang digunakan yang disampaikan oleh Hasibuan (2005:44) yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamarannya masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit. Sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik lebih besar.

Proses perekrutan bagi tenaga pendidik dan kependidikan di lingkup Muhammadiyah khususnya di wilayah kota Yogyakarta dilakukan secara kolektif dibawah Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah, Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta. Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di lingkup PDM Kota Yogyakarta dilakukan dan diumumkan melalui website resmi PDM Kota Yogyakarta pada saat tertentu. Sehingga perekrutan ini menggunakan metode terbuka. Pada proses perekrutan ini akan muncul banyak daftar lembaga sekolah SD, SMP Muhammadiyah se Kota Yogyakarta yang membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan dan bagian apa saja. Peserta yang akan mengikuti proses perekrutan harus mengikuti persyaratan yang telah disertakan dalam website tersebut.

#### c) Seleksi

##### (1) Pengertian seleksi

Setelah proses rekrutmen berjalan dan para pelamar yang sesuai kebutuhan lembaga pendidikan, maka proses selanjutnya adalah seleksi. Seleksi pada dasarnya merupakan kegiatan memilih pelamar yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan.

“Seleksi merupakan usaha menjangkir dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pimpinan organisasi” (Agus Sunyoto (2008:170)). Sedangkan menurut Wiludjeng (2007:99) bahwa “seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan seseorang yang paling cocok atau paling memenuhi syarat dari beberapa calon yang ada untuk suatu jabatan tertentu.” Dari dua kutipan tersebut dapat dikatakan bahwa seleksi merupakan sebuah usaha untuk menjangkir dan memilih seseorang yang dianggap memenuhi persyaratan dalam melakukan unjuk kerja suatu jabatan tertentu.

Menurut Sondang P. Siagian (2009:132) bahwa “seleksi adalah tahap yang

menentukan diterima tidaknya (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:99), seseorang dan kemudian diangkat pada posisi tertentu sesuai bidang keahliannya. Seleksi merupakan sebuah kegiatan dalam proses penerimaan tenaga pendidik dan kependidikan dengan memutuskan apakah para pelamar diterima atau tidak sesuai dengan persyaratan pada posisi yang tersedia.

Dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan sebuah kegiatan penyaringan, pemilihan, penentuan pelamar yang mendaftarkan diri yang hasilnya bisa berupa ditolak maupun diterima sesuai dengan spesifikasi atau kualifikasi dari kriteria yang telah ditentukan oleh lembaga.

#### (2)Metode Seleksi

Dalam melakukan proses seleksi kepada para pelamar maka sebuah lembaga hendaknya menggunakan metode yang tepat untuk menyeleksi para calon tenaga pendidik dan kependidikannya. Menurut Malayu Hasibuan (2002:50), metode-metode tersebut diantaranya adalah metode non ilmiah dan ilmiah.

##### (a)Metode ilmiah

Metode ilmiah adalah seleksi yang dalam pelaksanaannya berdasarkan kepada spesifikasi jabatan dan kebutuhan nyata yang akan diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar tertentu. Seleksi metode ini merupakan pengembangan seleksi non-ilmiah.

Dalam metode Ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan diadakan test kepada calon karyawan yang mana nilai dan hasil test tersebut sangat berpengaruh terhadap pengambilan keputusan apakah karyawan tersebut diterima atau ditolak.

Adapun prosedur seleksi yang lazim diadakan adalah sebagai berikut:

Seleksi surat lamaran yang masuk  
Pengisian formulir lamaran  
Pemeriksaan referensi  
Wawancara pendahuluan  
Test-test pemeriksaan  
Test psikologi  
Persetujuan atasan langsung  
Memutuskan diterima atau ditolak

##### (b)Metode non ilmiah

Metode non ilmiah adalah seleksi yang dilakukan dimana dasar pemilihannya tidak didasarkan kepada kriteria atau standar ataupun spesifikasi jabatan, tetapi hanya berdasarkan kepada perkiraan pengalaman. Metode ini merupakan metode seleksi yang berdasarkan tradisi lama atau metode lama yang dimana mempunyai kelemahan besar yaitu tidak mempunyai pegangan yang pasti akan tepat tidaknya seorang karyawan untuk memangku suatu jabatan.

Di dalam metode non ilmiah, metode ini menggunakan bahan-bahan pertimbangan seperti surat lamaran bermaterai atau tidak, ijazah sekolah, daftar nilai, surat keterangan pekerjaan serta pengalaman, referensi atau rekomendasi dari pihak yang dapat dipercaya, dan mengadakan wawancara langsung dengan pelamar yang bersangkutan.

##### (3)Prosedur seleksi

Dalam kegiatan seleksi, seorang selektor melakukan beberapa langkah penyeleksian. Berikut ini merupakan prosedur pelaksanaan seleksi menurut Handoko (2010:88) :

###### (a)Langkah I (Penerimaan pendahuluan)

Proses seleksi merupakan dua arah. Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi. Pada saat ini biasanya dilakukan penyeleksian surat-surat lamaran yang masuk menjadi dua bagian, yaitu surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya.

###### (b)Langkah II (Tes Penerimaan)

Tes penerimaan sangat berguna untuk mendapatkan informasi yang relatif objektif tentang pelamar yang dapat



dibandingkan dengan para pelamar lainnya dan para karyawan yang sekarang. Selain itu tes penerimaan merupakan proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan yang akan dijabat. Beberapa tes penerimaan yang biasanya digunakan dalam proses seleksi seperti physical test / medical test (tes fisik), academic test / knowledge test (tes akademik), dan psychological tes (tes kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian)

(c)Langkah III (Wawancara Seleksi)

Wawancara seleksi adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi diterimanya atau tidak seorang pelamar. Dengan percakapan langsung, pewawancara yang berpengalaman dan jeli akan dapat menggali kemampuan seorang pelamar. Dengan wawancara ini pula akan diperoleh informasi dari setiap pelamar, kemudian dibandingkan satu persatu siapa yang paling tinggi kemampuannya untuk melakukan pekerjaan itu.

(d)Langkah IV (Pemeriksaan Referensi)

Memeriksa referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar, dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman kerja, dan hal-hal lain yang dianggap penting dari pelamar. Referensi pada dasarnya adalah seseorang yang dapat memberikan informasi dan jaminan mengenai pelamar yang bersangkutan. Referensi yang digunakan biasanya adalah personel references dan employment references. Personal references adalah referensi yang dapat memberikan informasi mengenai karakter dan kondisi kesehatan atau penyakit yang pernah dialami pelamar. Referensi ini biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman dekat pelamar. Sedangkan, Employment references adalah referensi yang dapat memberikan informasi atau semacam jaminan mengenai latar belakang maupun pengalaman kerja pelamar bersangkutan.

Referensi ini biasanya diberikan oleh perusahaan asal pelamar atau oleh teman yang telah pernah bekerja sama dalam suatu organisasi. Jadi pada prinsipnya, semakin penting, strategis, dan vital suatu jabatan, semakin cermat pemeriksaan referensi.

(e)Langkah V (Evaluasi Medis)

Evaluasi ini merupakan pemeriksaan kesehatan fisik pelamar apakah memenuhi spesifikasi yang telah ditentukan untuk jabatan yang bersangkutan. Evaluasi ini hendaknya diperhatikan dengan cermat karena sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Tidak mungkin karyawan akan dapat berprestasi baik jika ia sering sakit dan tidak dapat hadir untuk melaksanakan tugas-tugasnya

(f)Langkah VI (Wawancara oleh Penyelia)

Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya. Wawancara ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan praktis pelamar dalam mengerjakan pekerjaan dan juga untuk memperoleh gambaran apakah pelamar dapat diajak bekerja sama atau tidak. Wawancara akhir akan menentukan diterima atau tidaknya pelamar menjadi calon karyawan pada perusahaan tersebut.

(g)Langkah VII (Penerimaan)

Top manajer akan memutuskan diterima atau ditolaknya pelamar setelah memperoleh hasil dari seleksi-seleksi terdahulu. Keputusan ini menandai berakhirnya proses seleksi.

d)Penempatan

(1)Pengertian penempatan

Proses selanjutnya setelah seleksi yaitu proses penempatan. Penempatan, yaitu proses penanganan pegawai baru yang sudah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberi tahu pada bagian seleksi dimana mereka ditempatkan. Penetapan atas calon-

calon yang diterima ini dapat diputuskan oleh atasan langsung atau oleh bagian personalia/ kepegawaian. Artinya tenaga-tenaga kependidikan yang baru diterima itu, merupakan tenaga-tenaga yang paling baik menurut standar seleksi yang ditetapkan. Selain itu penugasan dilakukan sesuai dengan bidang keahlian dan kebutuhan lembaga. Didalam tahap ini sebenarnya penanganan bukan berarti sampai menempatkan dan memberi tugas saja, tetapi juga menggunakan pegawai tersebut sebaik-baiknya, merangsang kegairahan kerja dengan menciptakan kondisi atau suasana kerja yang baik. Di samping itu juga memberi kesejahteraan pegawai berupa gaji, insentif, memberi cuti izin, dan pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan.

Berikut ini beberapa pendapat ahli tentang pengertian penempatan:

(a) Marihot T. E. Hariandja (2005:156) menyatakan bahwa "penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda".

(b) Mathis & Jackson (2006:262) menyatakan bahwa "penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan."

(c) Menurut B. Siswanto Sastrohadiry yang dikutip oleh Suwatno (2003:138). "penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya".

(d) Siagian (2000:151) mengemukakan bahwa "penempatan adalah alokasi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu."

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses penugasan seseorang yang telah lolos menjalani serangkaian proses seleksi dan diterima langsung oleh bagian kepegawaian

atas putusan pimpinan untuk menduduki posisi baru atau jabatan yang sesuai dengan kebutuhan posisi pada sebuah lembaga pendidikan dan sesuai dengan kualifikasi si pendaftar.

## (2) Prinsip-prinsip penempatan

Menempatkan seseorang pada posisi-posisi yang dibutuhkan tidak sembarangan. Pimpinan harus menerapkan prinsip-prinsip penempatan agar penempatan sesuai dengan kebutuhan posisi.

Prinsip merupakan petunjuk arah layaknya kompas. Sebagai petunjuk arah, kita bisa berpegangan pada prinsip-prinsip yang telah disusun dalam menjalani hidup tanpa harus kebingungan arah karena prinsip bisa memberikan arah dan tujuan yang jelas pada setiap kehidupan kita. Seorang leader atau pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang berprinsip. Karena seorang pemimpin yang berprinsip pasti akan terarah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah obyek atau subyek tertentu.

Prinsip-prinsip penempatan karyawan menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2003:13) sebagai berikut:

- (a) Prinsip kemanusiaan
- (b) Prinsip demokrasi
- (c) Prinsip the right man on the right place
- (d) Prinsip equal pay for equal work
- (e) Prinsip kesatuan arah
- (f) Prinsip kesatuan tujuan
- (g) Prinsip kesatuan komando
- (h) Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

## 2) Kompensasi

Dalam sebuah lembaga bentuk kepuasan kerja yang diterima oleh tenaga pendidik

dan kependidikan atas loyalitas dan kinerja yang telah diberikan berupa pemberian kompensasi dan penghargaan. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan di berikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.

“Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan” Siswanto Sastrohadwiry (2003: 181). Kompensasi dapat dikatakan sebagai bentuk timbal balik atas kinerja yang telah diberikan. T. Hani Handoko (2000:155) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. Sedang menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:83) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Sehingga kompensasi bisa disimpulkan sebagai suatu balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada lembaga.

#### a) Tujuan kompensasi

Dalam pemberian kompensasi dan penghargaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan atas beberapa tujuan yang dipaparkan oleh Malayu (2003:121) bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- (1) Ikatan kerjasama
- (2) Kepuasan kerja
- (3) Pengadaan efektif
- (4) Motivasi
- (5) Stabilitas karyawan
- (6) Disiplin

#### b) Faktor Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, sebuah lembaga juga harus memperhatikan faktor-faktor nya seperti yang diungkapkan oleh Malayu (2003:127) bahwa:

- (1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- (2) Kemampuan dan kesediaan karyawan
- (3) Serikat buruh / organisasi karyawan
- (4) Produktifitas kerja karyawan
- (5) Pemerintah dan undang-undang
- (6) Biaya hidup / cost of living
- (7) Posisi jabatan karyawan
- (8) Pendidikan dan pengalaman karyawan
- (9) Kondisi perekonomian sosial
- (10) Jenis dan sifat jabatan

#### c) Jenis-jenis kompensasi

Menurut Hadari Nawawi (2003:210) kompensasi dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

##### (1) Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan ttanggung waktu yang tetap. Kompensasi langsung terdiri dari:

##### (a) Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti

##### (b) Upah Insentif

Upah insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

##### (c) Bonus

Bonus diberikan kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja. Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

##### (2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Contoh lainnya seperti tunjangan, THR, liburan, asuransi kesehatan/jiwa, cuti berbayar, dana pensiun, dan kompensasi pekerja. Kompensasi yang diberikan oleh lembaga disesuaikan dengan kemampuan lembaga masing-masing.

### 3) Pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan

Dalam sebuah lembaga keberadaan tenaga pendidik dan kependidikan perlu adanya sebuah peningkatan kompetensi yang berpengaruh terhadap peningkatan mutu yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Kegiatan peningkatan kompetensi dan kinerja bisa melalui kegiatan pendidikan dan latihan serta pembinaan dan pengembangan.

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI (2003:107-108) bahwa pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berfikirnya, sikap terhadap berfikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Sedangkan pendidikan dan pelatihan adalah istilah-istilah yang menyangkut usaha-usaha yang direncanakan dan diselenggarakan agar tercapai penguasaan akan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap yang relevan terhadap pekerjaan.

Banyak cara dalam membina dan mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan melalui penataran, seminar, workshop, diskusi panel, rapat-rapat, simposium, konferensi dan sebagainya. Selain itu peningkatan juga bisa dilakukan dengan studi lanjutan bagi guru yang hendak melakukan studi lanjutan atau memberikan kesempatan guru yang belum sesuai dengan pendidikan profesinya.

## 2. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Dua profesi ini tidaklah sama

dan memiliki tugas yang berbeda. Hal ini tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang menyatakan bahwa “(5) Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. (6) 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.” Berdasarkan dengan pernyataan diatas benar bahwa keduanya sangat berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang memiliki kualifikasi tertentu.

a. Tenaga pendidik adalah tenaga profesional dan berkompentensi yang berperan dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru sebagai tenaga profesional mengandung arti bahwa pekerjaan guru hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikat pendidik sesuai dengan persyaratan untuk setiap jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Tugas seorang pendidik sebagai tenaga profesional tertuang pada Undang-undang Republik Indonesia no. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2 yang berbunyi “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.” Dapat dikatakan bahwa sebagai seorang tenaga pendidik profesional, seorang pendidik harus memiliki kompetensi tertentu. Ada empat kompetensi keahlian yang harus

dimiliki oleh seorang pendidik dan tertuang dalam PP nomor 19 tahun 2005 pasal 28 ayat 3 yang berbunyi “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.” Selain pada PP nomor 19 tahun 2005 tentang kompetensi guru, undang-undang RI nomor 14 tahun 2015 pasal 10 ayat 1 juga menyebutkan hal senada yaitu “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”

Dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga profesional dan memiliki kompetensi dibidang pendidikan yang berperan dalam proses kegiatan belajar mengajar. Selain itu pendidik adalah orang-orang yang dalam melaksanakan tugasnya akan berhadapan dan berinteraksi langsung dengan para peserta didiknya dalam suatu proses yang sistematis, terencana, dan bertujuan.

b. Tenaga kependidikan adalah seseorang yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan seperti yang tertera pada kutipan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5. Tugas tenaga kependidikan membantu para pendidik untuk dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran dengan baik sehingga berjalan dengan lancar secara administrative atau penyediaan layanan lainnya. Berikut tugas tenaga kependidikan menurut undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 1 yang berbunyi “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses”. Dari kutipan pada pasal 39 ayat 1 diatas dapat disimpulkan peran tenaga kependidikan dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah juga sangatlah penting sama halnya dengan tenaga pendidik.

Berikut ini tenaga kependidikan yang memiliki peranan penting dalam mendukung kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh tenaga pendidik yaitu 1) kepala sekolah, 2) wakil kepala urusan, 3) tata usaha, 4) laboran, 5) pustakawan, 6) pelatih ekstrakurikuler, 7) tenaga keamanan, 8) tenaga kebersihan.

### 3. Status Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Lembaga Muhammadiyah

Pada sekolah di bawah yayasan Muhammadiyah, terdapat beberapa tenaga pendidik dan kependidikan baik berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS). Pengelompokan guru di sekolah menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), ada tiga yaitu guru tetap yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS), guru tetap yayasan (GTY), dan guru tidak tetap (GTT). Berdasarkan kutipan tersebut guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT) dimasukan kedalam kelompok Non Pegawai Negeri Sipil. Selain guru, pegawai tetap yayasan (PTY) dan pegawai tidak tetap (PTT) juga merupakan tenaga kependidikan non PNS yang diperkerjakan di sekolah negeri maupun swasta.

Pegawai negeri sipil (PNS) adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil yang bekerja di lembaga pendidikan tidak terbatas hanya pendidik atau guru saja, melainkan juga tenaga kependidikan atau pegawai.

Sedangkan tenaga pendidik dan kependidikan non pegawai negeri sipil (Non PNS) yang terbagi atas guru tetap yayasan (GTY) dan pegawai tetap yayasan (PTY) serta guru tidak tetap (GTT) dan pegawai tidak tetap (PTT) adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang diangkat oleh yayasan (yang telah memenuhi persyaratan) dan atau yang diangkat oleh sekolah karena untuk mencukupi jumlah

tenaga pendidik dan kependidikan baik di sekolah negeri maupun swasta.

Guru tidak tetap atau pegawai tidak tetap adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang diangkat oleh sekolah sesuai dengan kebutuhan guru atau pegawai yang dibutuhkan. Pengangkatan biasanya dilaksanakan oleh pihak sekolah. Menurut Suyanto dan MS. Abbas (2004: 128), menyatakan bahwa guru tidak tetap adalah guru yang diangkat untuk mencukupi kebutuhan guru baik di sekolah negeri maupun swasta. Di lembaga Muhammadiyah khususnya di bawah majelis dikedasmen kota Yogyakarta perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan tidak tetap dilaksanakan secara terpusat sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan di masing-masing sekolah dan diserahkan kepada majelis. Setelahnya majelis melaksanakan seleksi dan tes untuk mencari tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat administrasi dan kebutuhan. Setelah proses selesai dikembalikan ke sekolah untuk dilaksanakan tes di sekolah yang membutuhkan tambahan tenaga pendidik dan kependidikan. Disini peran majelis hanya memfasilitasi proses perekrutan dan seleksi serta memberikan surat keputusan bahwa yang menyatakan bahwa guru dan pegawai tidak tetap telah tercatat secara resmi dalam majelis. Selain bekerjasama dengan majelis dalam hal perekrutan serta seleksi, sekolah bisa melaksanakan perekrutan dan seleksi mandiri jika waktu mendesak untuk segera mengisi kekosongan guru dan pegawai. Perekrutan dan seleksi dilaksanakan secara mandiri oleh pihak sekolah sesuai dengan aturan yang ada di masing-masing sekolah.

Sedangkan guru tetap yayasan (GTY) atau pegawai tetap yayasan (PTY) adalah guru atau pegawai tetap yang diangkat oleh yayasan seperti yayasan Muhammadiyah setelah mereka menjadi guru tidak tetap (GTT) atau pegawai tidak tetap (PTT) di sekolah sekurang-kurangnya tiga tahun atau sesuai dengan kebijakan sekolah masing-masing. Proses kenaikan pangkat dari guru tidak tetap (GTT) atau pegawai tidak tetap (PTT) melalui tes dan

seleksi apakah guru atau pegawai tersebut sudah bisa menjadi guru atau pegawai tetap yayasan.

Dapat disimpulkan bahwa status pegawai non pegawai negeri sipil (Non PNS) sekolah swasta khususnya Muhammadiyah lebih banyak daripada pegawai negeri sipil (PNS) baik guru dan pegawai tetap yayasan serta guru dan pegawai tidak tetap. Dalam pembahasan kali ini difokuskan pada guru dan pegawai non pegawai negeri sipil (Non PNS).

#### 4. SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta

SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta adalah salah satu sekolah Muhammadiyah di Kota Yogyakarta yang terletak di Purbayan, Kotagede, Yogyakarta. Sekolah yang berdiri sejak 01 Agustus 1965, memiliki siswa kurang lebih 700 siswa untuk 21 kelas rombongan belajar. Selain itu SMP Muhammadiyah 7 Yk juga memiliki 44 tenaga pendidik dan 26 tenaga kependidikan yang siap menjalankan semua kegiatan di sekolah.

SMP Muhammadiyah 7 Yk dipimpin oleh seorang ibu kepala yang menjadi kepala sekolah ke 7 sejak sekolah ini didirikan yang bernama Ibu Dra. Ismiyati. Beliau didalam melaksanakan tugas kepemimpinannya dibantu oleh wakil kepala sekolah urusan kesiswaan, humas, PAI, kurikulum, sarana dan prasarana, serta TU dan BK.

## B. METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan metode kualitatif yang bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kondisi obyek yang alamiah dengan peneliti sebagai instrument kunci dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

### B. Setting dan Waktu Penelitian

#### 1. Setting penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

#### 2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama satu bulan yaitu bulan Maret 2018.

### C. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1. Subjek

Subjek penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel “purposive sampling”. Purposive sampling adalah salah satu teknik pengambilan sampel yang sering digunakan secara sengaja. Dalam penelitian ini peneliti menentukan sendiri sampel yang diambil karena ada pertimbangan tertentu. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, kepala tata usaha, bendahara sekolah SMP Muhammadiyah 7 Yk.

#### 2. Objek

Obyek penelitian ini adalah manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS tingkat SMP Muhammadiyah. Manajemen yang dijadikan obyek adalah pengadaan dan penempatan, pemberian kompensasi, serta pendidikan dan pelatihan/ pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan Non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

### D. Teknik dan Instrument Pengumpulan Data

Teknik dan instrument pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### 1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui:

##### a. Observasi

Teknik observasi dalam penelitian ini yaitu dengan observasi partisipatif. Observasi partisipatif adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden. Peneliti disini melakukan pengamatan dan pencatatan tentang dokumen-dokumen yang terkait dengan masalah dan teori yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya tentang penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yk.

#### b. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Pada wawancara ini, peneliti lebih bebas dalam melakukan wawancara kepada subjek yang dimaksud kepala sekolah, kepala tata usaha, dan bendahara sekolah di SMP Muhammadiyah 7 Yk untuk menemukan informasi yang ingin ditanyakan terkait penerapan sistem manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS secara lebih terbuka.

#### c. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumen dalam penelitian ini berupa catatan, buku, surat kabar, agenda, notulen, dan lainnya yang relevan dengan tujuan penelitian. Metode ini digunakan untuk melengkapi data tentang penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yk yang didapat dari wawancara dan observasi sehingga diharapkan data yang diperoleh menjadi valid.

### E. Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini yaitu dengan triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Dimana triangulasi teknik merupakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Sedangkan teknik sumber berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang sama untuk mendapatkan hasil dari sumber yang berbeda-beda.

### F. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data, maka teknik yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan menggunakan tiga tahapan analisis yaitu, reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Berikut keterangan ketiga tahapan tersebut:

1. Reduksi data dilaksanakan dengan merangkum, memilih hal-hal yang pokok,

menfokuskan kepada hal-hal yang penting dan membuang hal-hal yang dirasa tidak perlu.

2. Penyajian data dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk teks naratif sehingga lebih tersusun dan mudah dipahami.

3. Verifikasi dilakukan dengan penarikan kesimpulan setelah dilakukannya penyajian data dalam bentuk tabel.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan dengan hasil penelitian terkait dengan pelaksanaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta yang dilaksanakan pada tanggal 17 Maret 2018, bersama Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha dan Bendahara Sekolah maka mendapatkan beberapa data mulai dari pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, pemberian kompensasi dan pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

Kegiatan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta dimulai dari perencanaan, perekrutan, penyeleksian, hingga penempatan. Informasi terkait perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta ini kami dapat setelah melakukan observasi, wawancara dan pencermatan dokumen kepada kepala tata usaha SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta, Bapak Slamet Fudji Prastowo. Dari data yang kami dapatkan oleh beliau proses pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan melalui dua cara yaitu mengikuti rekrutmen secara resmi bersama Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta dan secara internal oleh pihak sekolah sendiri.

Kegiatan perencanaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yaitu merencanakan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan. Pada kegiatan perencanaan yang dilakukan oleh SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta dalam waktu dekat ini adalah mencatat segala kebutuhan guru berdasarkan mata pelajaran yang ada mengingat terdapat beberapa guru Pegawai Negeri Sipil yang akan memasuki masa purna. Setelahnya

dilakukan merekap kebutuhan dengan jumlah guru yang sudah tersedia. Apa perlu pengangkatan guru baru atau sudah cukup.

Setelah kegiatan perencanaan terlaksana dan terekap segala kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, selanjutnya pihak SMP Muhammadiyah 7 melakukan kegiatan rekrutmen. Untuk kegiatan rekrutmen yang mengikuti kegiatan rekrutmen resmi yang dilaksanakan oleh Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta maka pihak SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta mengirimkan data kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan. Setelahnya pihak Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta akan melampirkan ke situs resmi Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta sekolah mana saja yang berada di bawah Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta yang membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan secara terbuka kepada masyarakat umum. Jika kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan dirasa diperlukan mendesak dan dibutuhkan sesegera mungkin, maka SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta akan melakukan kegiatan rekrutmen secara internal dimana dibantu dengan guru, karyawan, atau alumni yang memiliki saudara, rekan, atau kenalan yang memiliki kesesuaian kriteria yang dimiliki oleh sekolah maka diminta untuk memasukan surat lamaran ke sekolah untuk mengikuti tahapan selanjutnya.

Kegiatan lanjutan dalam pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta adalah proses seleksi. Untuk proses seleksi pada rekrutmen bersama Majelis Dikdasmen PDM Kota Yogyakarta maka SMP Muhammadiyah 7 Yk hanya menunggu hasil seleksi yang dilakukan oleh Majelis Dikdasmen Kota Yogyakarta. Setelah mendapatkan kandidat tenaga pendidik yang lolos seleksi, maka para kandidat akan melakukan tes mengajar atau mikro teaching di SMP Muhammadiyah 7 Yk bersama dengan staff serta guru senior sesuai dengan mapel yang membutuhkan tenaga pendidik (khususnya) Sedangkan untuk seleksi yang dilaksanakan secara internal, SMP Muhammadiyah 7 Yk melaksanakan kegiatan mulai dari mengumpulkan daftar nama nama yang telah memasukan lamaran ke bagian Tata Usaha,



lalu dilakukan wawancara secara bergantian bersama wakil kepala bagian kurikulum, kepala tata usaha, serta bagian keuangan. Untuk tenaga pendidik khususnya dilakukan tes mengajar atau mikro teaching bersama guru mapel sesuai dengan kebutuhan. Kegiatan penyeleksian ini dilakukan dengan metode ilmiah, dimana tenaga pendidik dan kependidikan yang diseleksi disesuaikan dengan kriteria dan standar tertentu yang dimiliki oleh SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Sedangkan untuk tenaga kependidikan tes seleksi juga dilakukan sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki oleh calon tenaga kependidikan. Sementara beberapa waktu belum melakukan penyeleksian terhadap tenaga kependidikan karena dirasa masih belum terdapat penambahan.

Setelah proses seleksi selesai, maka didapatkan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang siap ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan. Para tenaga pendidik dan kependidikan ini melakukan pendaftaran ulang dimana mendapatkan pengarahan tentang hak dan kewajiban yang harus dilakukan dan diterimakan selama menjadi tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu SMP Muhammadiyah 7 Yk didalam menempatkan tenaga pendidik dan kependidikannya menggunakan prinsip *the right man for the right place* dimana tenaga pendidik dan kependidikan di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kebutuhan dan keprofesionalan.

Setelah tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta ditempatkan maka tenaga pendidik dan kependidikan akan dibedakan sesuai dengan statusnya. Jika tenaga pendidik dan kependidikan non PNS mengikuti hasil rekrutmen dari Majelis Dikdasmen SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta, maka sudah ditetapkan menjadi tenaga pendidik dan kependidikan tidak tetap yayasan (GTT/PTT Yayasan) sedangkan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang mengikuti rekrutmen secara internal maka penetapan status mengikuti aturan sekolah. Pengajuan ke Majelis Dikdasmen setelah dua tahun mengabdikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Status tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta dibagi menjadi

beberapa macam, dimulai dari tenaga pendidik dan kependidikan kontrak (guru/karyawan kontrak), tenaga pendidik dan kependidikan honorerm tenaga pendidik dan kependidikan tidak tetap sekolah (GTT/ PTT sekolah), tenaga pendidik dan kependidikan tidak tetap yayasan (GTT/ PTT Yayasan) dan tenaga pendidik dan kependidikan tetap yayasan (GTY/ PTY). Sedangkan untuk pengangkatan tenaga pendidik dan kependidikan non PNS menjadi tenaga pendidikan dan kependidikan yayasan minimal setelah memiliki surat keterangan GTT/PTT yayasan tiga tahun.

Setelah kegiatan pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan proses selanjutnya adalah pemberian kompensasi. Untuk data tentang bagaimana pemberian kompensasi dilakukan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta kami lakukan observasi, wawancara, dan melihat bukti dengan bagian keuangan sekolah atau lebih tepatnya bendahara sekolah Ibu Qurrota A'yuni, S.E. Berikut data tentang pemberian kompensasi di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta bagi tenaga pendidik dan kependidikan Non PNS.

Dalam pemberian kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta, sekolah sendiri telah memiliki standar penggajian resmi atau aturan resmi. Aturan ini disusun dengan menggabungkan antara standar pemberian kompensasi yang telah ditetapkan oleh Majelis dengan standar yang dimiliki atau disusun oleh SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta. Keduanya digabungkan dengan melihat kemampuan sekolah.

Standar pemberian kompensasi ini berbeda antara tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu antara tenaga pendidik dan kependidikan yang telah berstatus yayasan ataupun yang belum tetap juga akan berbeda. Pemberian kompensasi tenaga pendidik dan kependidikan non PNS dan PNS tidak mengalami kesenjangan yang cukup berarti. Hanya saja selain menerima gaji yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Tenaga pendidik dan kependidikan PNS juga menerima tambahan transport dari pihak sekolah.

Standar pemberian kompensasi di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta mungkin dirasa berbeda dengan sekolah yang lain. Di sekolah ini

baik tenaga pendidik dan kependidikan non PNS yang mengabdikan selama satu minggu kerja maka akan mendapatkan gaji pokok. Nominal gaji pokok ini satu dengan yang lainnya tidak akan sama karena disesuaikan dengan lama bekerja. Selain itu juga akan mendapatkan uang transport, kelebihan jam diatas jam minimal mengajar yang telah dimasukan ke dalam hitungan gaji pokok, serta tambahan kompensasi lain dalam jabatan di sekolah. Sehingga untuk pemberian kompensasi dirasa sudah mencukupi untuk para tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta.

Bentuk pemberian kompensasi di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta yang disesuaikan dengan teori yang kami pakai terdiri dari dua bentuk kompensasi yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Yang pertama adalah kompensasi langsung dimana kompensasi itu diterimakan secara langsung setelah melakukan hak dan kewajiban di sekolah di setiap bulannya. Bentuk kompensasi langsung yang ada di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta berupa gaji bulanan dan bonus kegiatan atau yang lebih dikenal sebagai vakasi kegiatan. Pemberian gaji di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta dilakukan setiap akhir bulan yaitu setiap tanggal 25. Pemberian kompensasi masih menggunakan sistem manual yang diterimakan langsung dari bendahara sekolah kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Sedangkan bonus kegiatan diberikan setiap tenaga pendidik dan kependidikan terlibat dalam kepanitiaan atau kegiatan sekolah selesai. Penerimaan kompensasi langsung satu dengan yang lainnya tidak akan sama disesuaikan dengan jabatan, jam mengajar, lama bekerja, dan tugas yang diberikan. Sehingga tidak ada kesenjangan satu dengan yang lainnya. Selain gaji dan bonus kegiatan, tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta juga mendapatkan upah insentif yang diberikan oleh Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Upah insentif ini diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang telah memiliki masa kerja sesuai dengan aturan yang dikeluarkan oleh Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Pemberian dilaksanakan di setiap bulannya, tetapi untuk

penerimaannya dilaksanakan setiap satu semester sekali dalam satu tahun.

Sedangkan untuk pemberian kompensasi tidak langsung bagi tenaga pendidik dan kependidikan non PNS nya juga memberikan beberapa bentuk kompensasinya, antara lain Tunjangan Hari Raya (THR), cuti berbayar, asuransi kesehatan, liburan dan dana pensiun. SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta selalu memberikan Tunjangan Hari Raya yang didalam pemberiaannya dengan batas nominal tertentu dan diberikan ketika sebelum Hari Raya Idul Fitri. Selain itu biasanya pula diberikan Gaji ke 13 disertakan dengan pemberian THR. Selain THR, SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta juga memberikan cuti berbayar, salah satunya kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang mengajukan cuti dikarenakan melahirkan dan sakit yang memerlukan istirahat beberapa waktu. Sekolah tetap memberikan hak yang diterimakan sesuai dengan waktu yang diajukan ketika masa cuti.

Asuransi kesehatan dan jiwa juga diberikan kepada seluruh tenaga pendidik dan kependidikan. Asuransi tersebut berupa BPJS dan Dana Kesehatan Muhammadiyah. Asuransi ini bisa digunakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan untuk berobat ketika sakit dan sebagainya baik individu maupun mengikut sertakan keluarganya. Selain itu kompensasi liburan juga di dapatkan oleh para tenaga pendidik dan kependidikan. Kompensasi tersebut biasanya didapatkan setiap dua tahun sekali. Tenaga pendidik dan kependidikan liburan bersama keluar kota dengan tujuan sebagai ajang untuk lebih mempererat tali silaturahmi antar tenaga pendidik dan kependidikan, selain itu juga untuk meningkatkan motivasi dan semangat bekerja. Bentuk lain dalam pemberian kompensasi tidak langsung bagi tenaga pendidik dan kependidikan non pns adalah dana pensiun pada masa purna.

Dapat disimpulkan pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan non PNS di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta sudah sesuai dengan standar yang diberikan dan sesuai dengan kemampuan sekolah itu sendiri.

Selain pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan kemampuan sekolah masing-masing. Salah satu bentuk penerapan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yaitu pendidikan, pelatihan dan pembinaan dan pengembangan. Data ini kami dapatkan langsung setelah melakukan wawancara dengan kepala SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta, Ibu Dra. Ismiyati. SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta melakukan kegiatan pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan. Untuk pembinaan tenaga pendidik, sekolah rutin melaksanakan supervisi serta penilaian kinerja guru (PKG). Dilanjutkan dengan kegiatan pengembangan bagi tenaga pendidik bisa melalui workshop (workshop kurikulum I3, pembuatan perangkat), MGMP, pelatihan (mengembangkan media pembelajaran), serta bantuan belajar (memberikan sedikit tambahan biaya untuk melanjutkan belajar). Sedangkan untuk tenaga kependidikan (karyawan) melakukan pembinaan berupa supervisi manajerial, melihat mana mana yang perlu ditingkatkan. Selain itu mengikut sertakan karyawannya untuk diklat, workshop (pelayanan prima) dan melanjutkan sekolah dengan memberikan bantuan biaya untuk melanjutkan studi. Kegiatan ini wajib dilaksanakan oleh SMP Muhammadiyah 7 salah satunya untuk menjaga kualitas SDM serta menjalankan regulasi aturan.

Selain itu sekolah berusaha melakukan kegiatan untuk meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan melalui beberapa kegiatan, misalnya, mengikutsertakan tenaga pendidik dalam lomba guru berprestasi (untuk mengetahui kondisi dan posisi guru itu sendiri), inovasi pembelajaran, PTK. Selain itu untuk tenaga kependidikan juga diikutsertakan lomba seperti (lomba administrasi sekolah, perpustakaan, dll). Beberapa waktu lalu, sekolah mengirimkan tenaga kependidikannya untuk melakukan pelatihan bersertifikat terkait jabatan yang dipegang bersama Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kota Yogyakarta. Dengan ini diharapkan dapat meningkatkan keprofesionalan tenaga pendidik dan kependidikan.

SMP Muhammadiyah 7 selalu berkeinginan untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan

mutu tenaga pendidik dan kependidikan dengan memberikan ijin kepada tenaga pendidik dan kependidikannya untuk melanjutkan studi lanjutan baik S1, S2 dengan syarat tidak mengganggu kewajiban yang perlu dilakukan oleh sekolah. Namun kegiatan ini belum ditunjang dengan memberikan beasiswa sekolah lanjutan.

Kepala SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta masih merasakan sedikit hambatan dalam melakukan kegiatan pendidikan, pelatihan, pembinaan serta pengembangan seperti waktu. Waktu banyak tersita dalam kegiatan disekolah yang sudah penuh seiringnya juga terlaksananya full day school, sehingga hanya pintar pintar memilih waktu luang yang tepat untuk melakukan kegiatan tersebut. Selain ini masih kurangnya kebiasaan gemar membaca, sehingga kurangnya informasi informasi terkini yang sedang berkembang.

Harapan kedepannya yang dapat disimpulkan oleh Kepala Sekolah terkait kegiatan ini bahwa beliau mengharapkan semua bapak ibu guru dan karyawan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta menjadi profesional dan memiliki semangat untuk berkembang lebih baik. Sehingga kedepannya SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta semakin baik, bagus dan memiliki nilai plus dalam pengembangan tenaga pendidik dan kependidikannya.

#### **D. KESIMPULAN**

Pada pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta dapat disimpulkan bahwa dari mulai pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan, pemberian kompensasi, dan pelatihan, pendidikan, pembinaan serta pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan dengan mengikuti standar yang ada dan melihat kondisi serta kemampuan sekolah sendiri.

Peningkatan dan pengembangan terus diupayakan kepada seluruh tenaga pendidikan dan kependidikan agar merasa puas antara apa yang dilaksanakan (hak) dan kewajibannya seimbang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Agus, Sunyoto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Badan Penerbit IPWI.
- [2] Hani, Handoko. 2010. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- [3] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- [4] Hasibuan, S.P Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- [6] Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Nilasari, Sri Wiludjeng. 2006. *Pengantar Bisnis*. Edisi kesembilan, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [9] Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [10] Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Siagian P, Sondang. 2000. *Peranan Staf dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [12] Siagian, Sondang P. 2009). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Sukarna. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- [14] Suwatno. 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.
- [15] Syamsir, Dr Torang. 2013. *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Usman, Husaini. 2010. *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Peraturan Pemerintah:
- [18] PP nomor 19 tahun 2005 tentang Kompetensi Guru
- [19] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, 6
- [20] Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 2
- [21] Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 pasal 39 ayat 1
- [22] Undang-Undang RI nomor 14 tahun 2015 pasal 10 ayat 1