



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 3683-3697

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi

Beni Harbes^{1✉}, Zulfani Sesmiarni², Supratman Zakir³, Ali Mustopa Yakub Simbolon⁴, Indra Devi⁵,
Aisyah Syafitri⁶

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Email: beniharbes.bh@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Manajemen sumber daya tenaga pendidik di lembaga pendidikan adalah hal penting dalam rangka meningkatkan mutu institusi tersebut. Sistem rekrutmen yang jelas adalah utama dalam penerimaan tenaga pendidik yang akan mendukung pengembangan kompetensi pendidik untuk meningkatkan kinerja dan mendukung pengembangan profesionalisme. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, Instrumen pengumpulan dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Dan sumber data diperoleh dari informan yakni, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Guru di SMKS Pembangunan Bukittinggi. Kemudian penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber dalam teknik keabsahan data. Untuk teknik analisis data dengan melakukan reduksi data dan menyajikan informasi untuk mencapai kesimpulan seperti yang ditegaskan oleh Miles dan Huberman. Adapun hasil penelitiannya 1) dalam sistem rekrutmen menggunakan tahapan: pembahasan kebutuhan sumber daya tenaga pendidik, proses seleksi melalui tahapan ujian tulis, wawancara dan simulasi microteaching, 2) Memberikan kompensasi sesuai aturan di SMKS Pembangunan Bukittinggi, 3) Melaksanakan promosi dan penyesuaian karir/jabatan tenaga pendidik, 4) Pengembangan keprofesian tenaga pendidik dilakukan dengan program yang direncanakan oleh sekolah dan melalui pembinaan dan pelatihan yang dibuat oleh pemerintah.

Kata kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia; Tenaga Pendidik.*

Abstract

Managing the human resources of educators in educational institutions is crucial for improving institutional quality. A well-defined recruitment system is essential in selecting teachers who will support the development of teaching competencies, leading to enhanced performance and fostering professionalism. This research aims to analyze the management of educator resources at SMKS Pembangunan Bukittinggi, utilizing a qualitative descriptive approach. Data collection methods involved interviews, observations, and documentation. Key informants, including the school principal, vice principal, administrative head, and teachers at SMKS Pembangunan Bukittinggi, provided the data. Data triangulation was employed to ensure data validity. The data analysis process included data reduction and information presentation, following the recommended approach by Miles and Huberman, to derive conclusions. The findings indicate: 1) The recruitment system involved stages such as assessing the need for educational personnel, conducting selection through written exams, interviews, and microteaching simulations; 2) Compensation adhered to SMKS Pembangunan Bukittinggi regulations; 3) Promotions and career adjustments for educators were implemented; 4) Professional development initiatives were carried out through school-planned programs and government-led mentoring and training.

Keywords: Management, Human Resource, Educators.

PENDAHULUAN

Di zaman ini, terdapat banyak opsi untuk mempraktikkan aktivitas olahraga, baik di luar ruangan maupun di dalam ruangan. Kegiatan olahraga di luar ataupun di dalam ruangan dapat dilakukan di area terbuka, jalan yang tidak terlalu ramai, arena olahraga, taman, atau di dalam ruangan seperti pusat kebugaran, tempat senam, dan sejenisnya. Kegiatan olahraga dapat dijalankan sendiri atau bersama-sama. Bola basket merupakan salah satu jenis olahraga yang cukup populer di kalangan masyarakat.

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang diberikan bentuk yang sangat sempurna. Namun, untuk menjalani hidupnya dengan baik, manusia memerlukan kolaborasi dan kerja sama dengan manusia lainnya yang biasa disebut dengan interaksi sosial (Anwar, 2018). Sumber daya manusia merupakan potensi terbesar dalam rangka mengelola semua unsur yang tersedia di alam semesta. Manusia adalah makhluk yang diciptakan oleh Tuhan sebagai khalifah di bumi untuk mengelola dan memanfaatkan alam untuk keberlangsungan dan kebahagiaan manusia itu sendiri dan seluruh alam semesta. (Purba et al., 2020) Tuhan menciptakan segala sesuatu di alam ini dalam rangka untuk kebaikan umat manusia. Hal ini dijelaskan oleh Allah dalam Alquran surat Al-Jatsiyah/45 ayat 13 (Samsuni, 2020):

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Artinya: "Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di

bumi semuanya, (sebagai rahmat) dari pada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.”

Oleh sebab itu, seluruh potensi yang ada harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah yang ditugaskan kepada manusia. Untuk melaksanakan tugas pengelolaan yang baik, manusia diharapkan untuk mencari pengetahuan. Dalam Surat Ar-Rahman ayat 33, Allah mendorong manusia untuk mencari pengetahuan sebanyak-banyaknya tanpa batas, dengan tujuan membuktikan kebesaran Allah SWT. Manusia memiliki potensi untuk menjadi yang terhormat di antara makhluk lain, namun juga berpotensi menjadi yang paling rendah. Rasionalnya, Allah memberikan manusia kemampuan berpikir dan perasaan untuk digunakan dalam proses pembelajaran dan pemahaman akan pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengatur alam semesta ini, dengan tujuan mencapai keberhasilan baik di dunia maupun di akhirat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen secara umum yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan rangkaian keputusan terpadu mengenai hubungan dalam bidang ketenagakerjaan yang mempengaruhi kinerja pegawai dan lembaga secara keseluruhan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan pemanfaatan yang efisien dari tenaga kerja dalam organisasi untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan.

Hidayat dan Wijaya, (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan.
2. Menetapkan ukuran, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang tepat merupakan langkah kunci dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan.
3. Seleksi dan penempatan karyawan yang tepat dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.
4. Program kesejahteraan, pengembangan, dan promosi menjadi faktor penting dalam memotivasi karyawan dan membangun tim yang solid.
5. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia membantu perusahaan dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.
6. Memantau undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi penting untuk memastikan perusahaan beroperasi sesuai peraturan dan bersaing secara adil.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh membantu perusahaan tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam industri.

8. Pendidikan, pelatihan, dan penilaian produktivitas karyawan memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja.
9. Mutasi karyawan, baik secara vertikal maupun horizontal, dapat memberikan peluang pengembangan karir dan pemanfaatan potensi yang lebih baik.
10. Pengelolaan pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan pesangon perlu dilakukan dengan transparansi dan keadilan untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan yang keluar dari perusahaan.

Sementara itu Edy Sutrisno dalam Samsuni,(2021) menyatakan bahwa sasaran manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Memberikan panduan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang termotivasi dan memiliki kinerja tinggi, serta siap menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai tujuannya.
3. Membantu dan mengembangkan arah strategis keseluruhan organisasi, terutama yang terkait dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuan mereka.
5. Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarkaryawan untuk memastikan bahwa hal tersebut tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi.
6. Menyediakan saluran komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi, serta menjaga standar dan nilai-nilai organisasional dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Sebagai bagian dari manajemen, pendidikan saat ini masih menghadapi berbagai permasalahan yang mencakup berbagai hal, mulai dari penentuan tujuan pendidikan yang tidak selaras dengan kebutuhan masyarakat, hingga masalah terkait tenaga pendidik, metode pengajaran, kurikulum, administrasi pendidikan dan lain sebagainya. Untuk mencapai hasil yang optimal, manajemen sumber daya manusia perlu dilaksanakan melalui prosedur yang baik, termasuk dalam hal perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, penempatan, pengembangan, promosi dan mutasi, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja (Ulum, 2021).

Menurut Muhammad, (2020) beberapa hal penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Mencari Pekerjaan

Pekerjaan dalam konteks yang luas merujuk pada kegiatan utama yang dilakukan oleh manusia. (Widyanti, 2021) Namun, secara lebih spesifik, istilah "pekerjaan" mengacu pada tugas atau kerja yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan bagi seseorang. Dalam percakapan sehari-hari, istilah ini sering dianggap memiliki arti yang sama dengan profesi.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning)

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan dengan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan bagi suatu organisasi. (Hidayat et al., 2021) Dalam konteks memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, perencanaan sumber daya manusia melibatkan upaya untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja baik dalam hal jumlah maupun kualitas. Namun, dalam konteks memenuhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, perencanaan sumber daya manusia berfokus pada usaha meramalkan ketersediaan tenaga kerja berdasarkan rencana bisnis di masa mendatang.

3. Perekrutan Karyawan

Rekrutmen melibatkan proses mencari, menemukan, mengajak, dan memilih sekelompok individu sebagai calon tenaga kerja, baik dari internal maupun eksternal organisasi, yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia (Hidayat et al., 2021). Rekrutmen melibatkan komunikasi langsung dengan para pelamar yang ingin mendapatkan informasi resmi mengenai pengalaman bekerja di dalam suatu organisasi.

4. Promosi Kerja

Manajemen tidak hanya berfokus pada kepentingan perusahaan, tetapi juga harus memperhatikan kepentingan karyawan dengan cara memberikan promosi jabatan (Gunastri dan Pradnyana, 2018). Salah satu motivasi seseorang untuk bekerja di sebuah organisasi atau perusahaan adalah adanya peluang untuk berkembang. Manusia secara alami memiliki dorongan untuk meningkatkan diri dan mencapai posisi yang lebih baik dari yang ada saat ini. Oleh karena itu, mereka menginginkan kemajuan dalam kehidupan mereka. Peluang untuk naik pangkat di dalam organisasi sering kali dianggap sebagai bentuk kemajuan. Promosi mengacu pada perpindahan dari satu posisi ke posisi lain yang memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan tingkatan yang lebih tinggi. Umumnya, perpindahan ke posisi yang lebih tinggi juga berarti adanya peningkatan dalam kompensasi finansial, termasuk gaji atau upah, serta berbagai hak lainnya.

5. Pelatihan Kerja

Pengembangan kompetensi dan pelatihan tenaga kerja umumnya disebut sebagai "*Training*". Pelatihan Kerja adalah suatu tahapan penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang sesuai untuk memenuhi standar produksi yang dibutuhkan (Samsuni, 2020).

6. Kompensasi

Kompensasi merujuk pada Semua sumber penghasilan yang diperoleh oleh karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang mereka lakukan untuk perusahaan, bisa berupa uang, barang fisik, atau manfaat non-materil (Hidayat et al., 2021). Pemberian kompensasi yang selanjutnya disebut gaji merupakan hal penting bagi karyawan di perusahaan, karena melalui gaji yang diterima, mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Gaji memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan, memperbaiki kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan. Perusahaan modern saat ini seringkali menghubungkan gaji dengan kinerja.

Administrasi pendidikan merupakan sebuah bidang ilmu sosial yang telah mengalami kemajuan signifikan sejak abad ke-19 dan kini menjadi sebuah disiplin yang mandiri. Perkembangan administrasi pendidikan telah berlangsung dengan cepat dan mendapatkan perhatian yang serius dari para ahli pendidikan (Darul, 2015.) Salah satu bagian dari administrasi pendidikan adalah standar pendidik. Standar pendidik adalah persyaratan profesional yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik, baik sebelum maupun selama menjabat. Tujuannya adalah untuk menjadikan pendidik yang berkualitas, profesional, dan kompeten di bidangnya melalui proses seleksi yang ketat. Kualitas pendidikan yang baik akan tercapai jika didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas pula. Dengan demikian, tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan baik (Munir, 2023).

Peneliti memilih SMKS Pembangunan Bukittinggi sebagai lokasi penelitian sebab SMKS Pembangunan Bukittinggi termasuk sekolah kejuruan swasta tertua yang berdiri sejak tahun 1972 dan telah ditetapkan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi sebagai SMK yang Mengembangkan Produk kreatif dan kewirausahaan tahap 3 tahun 2020 (Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi, Tentang Daftar SMK Penerima Bantuan Fasilitasi SMK Yang Mengembangkan Produk Kreatif Dan Kewirausahaan Tanggal 28 September 2020), dan juga ditetapkan sebagai sekolah pelaksanaan Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan (SMK PK) tahun 2022 ("Surat Keputusan Direktur

Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi," n.d.-b) dengan jumlah peserta didik sebanyak 300 orang.

SMKS Pembangunan memiliki budaya mutu yang cukup baik dan dengan melaksanakan sistem internal untuk memastikan mutu. Selain itu, sekolah ini juga menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah dan dikenal sebagai sekolah yang memiliki budaya yang positif. Selain fokus pada pendidikan karakter dalam hal nilai-nilai agama dan akhlak yang terbangun di sekolah, sekolah ini juga mengedepankan nilai kepedulian terhadap lingkungan hidup. Prestasi sekolah ini juga berkat kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler yang diberikan kepada siswa sebagai bagian dari pembiasaan, dan yang tidak kalah menariknya SMKS Pembangunan Bukittinggi adalah SMK yang terletak di kota Bukittinggi sebagai kota pendidikan juga merupakan kota wisata di Sumatera Barat yang kental dengan budaya alam minangkabau. Ini tentunya harus juga didukung dengan kelayakan tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi. Oleh karena itu sesuai dengan penelitian (Simbolon et al., 2022) bahwasanya dengan peningkatan peserta didik juga sekolah yang ditetapkan oleh pemerintah sebagai sekolah pusat keunggulan merupakan hal yang perlu di perdalam. salah satu yang menjadi tolak ukurnya adalah manajemen sumber daya tenaga pendidik yang cukup efektif. Tentu dalam hal ini memiliki ciri khas tersendiri dalam melakukan perekrutan, penempatan, pelatihan hingga kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah sehingga memberikan kepercayaan dan kepuasan terhadap pelayanan yang diberikan kepada orang tua peserta didik, peserta didik maupun pemerintah (pelanggan) dalam memilih sekolah tersebut.

Berdasarkan dari fakta yang dipaparkan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih mendalam tentang sistem manajemen sumber daya tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi yang meliputi perencanaan sumber daya tenaga pendidik, proses rekrutmen dan seleksi, promosi kerja, pelatihan kerja serta pemberian gaji / kompensasi kepada tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi dengan judul penelitian "Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi".

METODE PENELITIAN

Penelitian Menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, menurut Saryonon dalam Nasution, (2023). Penelitian ini cenderung dengan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Instrumen pengumpulan dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian sumber data diperoleh dari informan yakni, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Kepala Tata Usaha, dan Guru di SMKS Pembangunan

Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan Triangulasi Sumber dalam teknik keabsahan data. Untuk teknik analisis data dengan melakukan reduksi data dan menyajikan informasi untuk mencapai kesimpulan seperti yang ditegaskam oleh Miles dan Huberman dalam (Yanti et al., 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil SMKS Pembangunan Bukittinggi

SMKS Pembangunan Bukittinggi berlokasi di jalan Iskandar Tedja Sukmana, Kecamatan Guguk Panjang Kota Bukittinggi Provinsi Sumatera Barat. Berdiri tahun 1972, atas prakarsa Bapak Yanis Kepala STM Negeri Bukittinggi pada masa itu. Dalam perkembangannya sampai saat ini, SMKS Pembangunan Bukittinggi telah mengalami pasang surut dan banyak perubahan, terutama dari segi fisik sekolah dan jurusan yang ada. Sampai hari ini SMKS Pembangunan Bukittinggi memiliki 3 program studi keahlian dengan 5 konsentrasi keahlian, rinciannya sebagai berikut: (*Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan SMKS Pembangunan Bukittinggi TP. 2022-2023*, n.d.)

B. Data Pendidik SMKS Pembangunan Bukittinggi

SMKS Pembangunan merupakan lembaga pendidikan menengah yang bergerak dibidang pendidikan menengah kejuruan dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 29 orang dengan berbagai disiplin ilmu yang menunjang kelancaran pendidikan di SMKS Pembangunan Bukittinggi sebagai berikut (*Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan SMKS Pembangunan Bukittinggi TP. 2022-2023* n.d.) :

Tabel 1. Keadaan Tenaga pendidik

No.	Satus	Gol	Pendidikan		Jml
			S1	S2	
.1	Tenaga pendidik PNS	IV	4		4
2	Tenaga pendidik Yayasan		18		18
3	Tenaga pendidik Honor (PNS)	III dan IV	1	1	2
4	Tenaga pendidik Honor		3		3

C. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik

Di SMKS Pembangunan Bukittinggi dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dilakukan sesuai dengan yang disebutkan oleh Hidayat dan Wijaya, (2017) bahwa setiap semester dengan cara menghitung ketersediaan jam pembelajaran dan beban kerja

tenaga pendidik yang disebut dengan bezetting. Bezetting biasanya dilakukan setiap bulannya untuk dilaporkan kepada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat melalui Cabang Dinas Wilayah I Sebagai contoh peneliti mengambil bezetting formasi pada bulan April 2023 sebagai berikut: (Sumber Data: Bezetting Formasi Guru SMKS Pembangunan Bukittinggi Bulan April 2023).

Tabel 2 Bezetting Formasi Tenaga pendidik Bulan April Tahun 2023

No.	Mata Pelajaran	Jml Jam	Jml Tenaga pendidik	Butuh	Kurang	Lebih
1	Pendidikan Agama dan Budi Pekerti	39	2	2	0	0
2	Pendidikan Kewarganegaraan	26	1	1	0	0
3	Bahasa Indonesia	39	2	2	0	0
4	Matematika	48	3	2	0	1
5	Bahasa Inggris dan Bahasa Asing Lainnya	43	2	2	0	0
6	Sejarah Indonesia	12	1	1	0	0
7	Seni Budaya	12	0	1	1	0
8	Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	18	1	1	0	0
9	Fisika	12	2	1	0	1
10	Kimia	12	1	1	0	0
11	Bimbingan Konseling	30	1	1	0	0
12	Teknik Mesin	80	5	3	0	2
13	Teknik Otomotif	191	4	6	2	0
14	Teknik Komputer dan Informatika	80	4	3	0	1
Jumlah			29	27	4	5

D. Perekrutan dan Seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dilaksanakan sesuai tahapan yang ditetapkan di SMKS Pembangunan Bukittinggi. Rekrutmen melibatkan proses mencari, menemukan, mengajak, dan memilih sekelompok individu sebagai calon tenaga kerja, baik

dari internal maupun eksternal organisasi, yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia (Hidayat et al., 2021). Sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala SMKS Pembangunan Bukittinggi, beliau menyebutkan proses rekrutmen dan seleksi pengajar sebagai berikut:

1. Rekrutmen intern:
 - a. Usulan kebutuhan tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi dengan membuat proposal ke Yayasan untuk tenaga pendidik honor dan tenaga pendidik yayasan.
 - b. Pengajuan permintaan tenaga pendidik PNS DPK ke Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat melalui besetting formasi yang di update setiap bulannya.
2. Proses rekrutmen secara ekstern:
 - a. Untuk rekrutmen tenaga pendidik honor dan tenaga pendidik yayasan dilaksanakan oleh pelamar dengan datang ke SMKS Pembangunan Bukittinggi.
 - b. Untuk rekrutmen tenaga pendidik PNS DPK dilakukan oleh yang berwenang yakni Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

3. Proses seleksi

- a. Seleksi tenaga pendidik honor dan tenaga pendidik yayasan

Seleksi yang dilakukan untuk rekrutmen tenaga tenaga pendidik honor dan tenaga pendidik yayasan dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Tes tulis, ditujukan untuk mengetahui kompetensi keilmuan
- 2) Wawancara, ditujukan untuk mengetahui orientasi dan komitmen
- 3) Tes psikologi, ditujukan untuk melihat kepribadian
- 4) Microteaching, ditujukan untuk melihat kemampuannya mengajar.

Setelah calon pendidik dinyatakan lulus, mereka akan diminta untuk menandatangani kontrak kerja dengan jangka waktu satu tahun. Setelah kontrak kerja tersebut ditandatangani, mereka akan diberikan Surat Keputusan (SK) sebagai pengajar. Selama setahun penuh, pendidik tersebut akan bekerja di lembaga tersebut sesuai dengan ketentuan dalam kontrak kerja.

- b. Seleksi tenaga pendidik PNS

Seleksi tenaga pendidik PNS dilakukan oleh pemerintah sesuai aturan berlaku hal ini tentu sesuai dengan yang disampaikan dalam penelitian Muhammad, (2020).

E. Promosi Kerja

Promosi kerja merupakan proses di mana seorang tenaga pendidik naik jabatannya diikuti dengan status jabatan serta tanggung jawab yang lebih tinggi. Setiap tenaga

pendidik di SMKS berkesempatan mendapatkan promosi kerja sesuai dengan formasi yang ada dan didasarkan pada kinerja dari masing masing. Azas dari promosi kerja yang diterapkan di SMKS Pembangunan Bukittinggi adalah:

1. Kepercayaan

Promosi bergantung pada keyakinan dan kepercayaan terhadap integritas, keterampilan, dan kemampuan pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan kompeten.

2. Keadilan

Promosi didasarkan pada prinsip keadilan, dengan mempertimbangkan evaluasi yang jujur terhadap integritas, keterampilan, dan kemampuan semua pendidik. Penilaian dilakukan secara obyektif dan adil, tanpa adanya preferensi atau pandangan subjektif.

3. Formasi

Promosi berazaskan pada formasi yang ada, promosi tenaga pendidik akan dilaksanakan jika ada formasi jabatan yang lowong.

F. Pelatihan Kerja

Upaya SMKS Pembangunan Bukittinggi dalam mengembangkan profesionalisme ini sesuai dengan yang disampaikan oleh (Samsuni, 2020) adalah dengan mengikutsertakan tenaga pendidik pada pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya, baik di internal lembaga ataupun pelatihan yang dilakukan dibawah Kementerian Pendidikan, Kementerian Agama, lembaga-lembaga lainnya sesuai dengan kebutuhan dan peluang yang ada. Setiap tenaga pendidik di SMKS berkesempatan mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan peluang yang ada dan didasarkan pada kinerja dari masing masing tenaga pendidik serta kebutuhan sekolah. Contoh-contoh pelatihan kerja yang dilaksanakan di SMKS Pembangunan Bukittinggi:

1. Pelatihan Koperasi dan Kewirausahaan
2. Pelatihan Penggunaan Teknologi atau Aplikasi Pendidikan
3. Pelatihan Kepemimpinan (Leadership)
4. Pelatihan Ice Breaking untuk Pembelajaran
5. Pelatihan Pendidikan Lingkungan Hidup
6. Workshop Profesionalisme Tenaga pendidik
7. Pelatihan Pengembangan Kurikulum
8. Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran
9. Pelatihan kompetensi keahlian bagi tenaga pendidik kejuruan.

G. Penggajian (Kompensasi)

Pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik di SMKS Pembangunan Bukittinggi dilakukan sebagaimana biasanya dilembaga-lembaga pendidikan lainnya, hal ini tentu sesuai dengan yang disebutkan dalam penelitian (Hidayat et al., 2021). bahwa tenaga pendidik diberikan kompensasinya sebagai berikut:

1. Tenaga pendidik Honor Biasa

Pembagian gaji sesuai dengan jam mengajar, ditambah lembur seperti UTS, UAS, ujian sekolah, kepanitiaan, pembimbingan siswa, ekstrakurikuler, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya diluar tugas mengajar yang dibayarkan sesuai aturan yayasan.

2. Tenaga pendidik Honor BOS

Pembagian gaji pokok yang disesuaikan dengan aturan BOS dengan jumlah jam mengajar maksimal 30 JP, dan kelebihan jam dibayarkan sesuai dengan kelebihan jam mengajar, ditambah lembur seperti UTS, UAS, ujian sekolah, kepanitiaan, pembimbingan siswa, ekstrakurikuler, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya diluar tugas mengajar yang dibayarkan sesuai aturan yayasan.

3. Tenaga pendidik Yayasan

Pembagian gaji pokok yang disesuaikan dengan aturan Yayasan dengan jumlah jam mengajar maksimal 30 JP, dan kelebihan jam dibayarkan sesuai dengan kelebihan jam mengajar, ditambah lembur seperti UTS, UAS, ujian sekolah, kepanitiaan, pembimbingan siswa, ekstrakurikuler, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya diluar tugas mengajar yang dibayarkan sesuai aturan yayasan.

4. Tenaga pendidik PNS

Tenaga pendidik PNS gajinya dibayarkan oleh pemerintah sesuai aturan pegawai negeri sipil. Tenaga pendidik PNS juga memperoleh transportasi sesuai peraturan yayasan dibayarkan sesuai dengan jumlah jam mengajar, ditambah lembur seperti UTS, UAS, ujian sekolah, kepanitiaan, pembimbingan siswa, ekstrakurikuler, pelatihan kerja dan kegiatan lainnya diluar tugas mengajar yang dibayarkan sesuai aturan yayasan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam keberhasilan lembaga pendidikan. SDM adalah aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan melibatkan praktik-praktik yang baik dalam manajemen SDM, seperti perencanaan

tenaga kerja yang efektif, seleksi dan penempatan yang tepat, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, dan kebijakan kompensasi yang adil, pihak sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memberikan yang terbaik.

2. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan memelihara hubungan yang harmonis dengan serikat pekerja. Dengan pengelolaan SDM yang baik, sekolah dapat mencapai keunggulan kompetitif dan memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan pembangunan ekonomi secara keseluruhan.
3. Manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di SMKS Pembangunan Bukittinggi antara lain: a) Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik, b) Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik, c) Promosi Kerja, d) Pelatihan Kerja, e) Penggajian (Kompensasi).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, N. (2018). Ayat-Ayat Tentang Masyarakat: Kajian Konsep dan Implikasinya dalam Pengembangan Pendidikan Islam. *Halaqa: Islamic Education Journal*, 2(2), 124–149.
- Darul, I. (2015). *Administrasi Pendidikan Integratif*. IAIN Bukittinggi.
- Gunastri, N. M., & Pradnyana, I. G. G. O. (2018). Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Tulip Bay View Hotel & Convention Bali Kuta Selatan Badung. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 9(2), 1–10.
- Hidayat, R., Arifin, Z., & Tamiang, Y. (2021). Tafsir Ayat-Ayat tentang Fungsi Manajemen Pendidikan. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 88–107.
- Hidayat, R., & Wijaya, C. (2017). *Ayat-ayat alquran tentang manajemen pendidikan islam*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Kurikulum Operasional Satuan Pendidikan SMKS Pembangunan Bukittinggi TP. 2022-2023*. (n.d.).
- Muhammad, A. (2020). *Manajemen Dakwah Majelis Tabligh Muhammadiyah di Bengkulu Dalam Membentuk Sumber Daya Manusia Yang Unggul*. IAIN Bengkulu.
- Munir, A. S. (2023). Manajemen Administrasi Pendidikan terhadap Delapan Standar Pendidikan di Sekolah Guna Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin*, 1(1), 82–87.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Harfa Creative.

- Purba, B., Nainggolan, L. E., Siregar, R. T., Chaerul, M., Simarmata, M. M. T., Bachtiar, E., Rahmadana, M. F., Marzuki, I., & Meganingratna, A. (2020). *Ekonomi sumber daya alam: sebuah konsep, fakta dan gagasan*. Yayasan Kita Menulis.
- Samsuni, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Nilai-Nilai Islami. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 10(1).
- Samsuni, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia di dalam Al-Qur'an. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 11(1).
- Simbolon, A. M. Y., Sabri, A., & Sermal, S. (2022). Implementasi Manajemen Pelayanan Prima Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 13 Padang. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 56–66.
- Sumber Data: Bezetting formasi guru SMKS Pembangunan Bukittinggi bulan April 2023.*
(n.d.).
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. (n.d.-a). *Tentang Daftar SMK Penerima Bantuan Fasilitas SMK Yang Mengembangkan Produk Kreatif Dan Kewirausahaan Tanggal 28 September 2020*.
- Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. (n.d.-b). *Tentang Penetapan Sekolah Menengah Kejuruan Pelaksana Program Sekolah Menengah Kejuruan Pusat Keunggulan Tahun 2022 Tahap II, Tanggal 24 Maret*.
- Ulum, B. (2021). Manajemen Sumberdaya Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Pondok Pesantren Hidayatullah Desa Bandar Labuhan Tanjung Morawa-Deli Serdang. *ITTIHAD*, 4(1).
- Wawancara dengan Kepala SMKS Pembangunan Bukittinggi tanggal 16 Mei 2023 Jam 10.00.*
(n.d.).
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)*. Media Sains Indonesia.
- Yanti, I., Sumarni, W., Simbolon, A. M. Y., Aldri, A., & Iswantir, I. (2023). Implementasi Kepemimpinan Profetik Di Pondok Pesantren Madrasah Tarbiyah Islamiyah (MTI) Canduang. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 8(1), 16–23.