
Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Al-Ghozali *Private Course Center (APCC) Ponorogo*

Rindy Lifia DF

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia
Email: rindylifia.df23@gmail.com

Mukhibat

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia
Email: mukhibat@iainponorogo.ac.id

Dhinuk Puspita Kirana

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia
Email: dhinuk@iainponorogo.ac.id

Received	Revised	Accepted	Published
4 Agustus 2023	28 Desember 2023	2 Januari 2024	3 Januari 2024

Abstract

The Education Institution Al-Ghozali Private Course Center (APCC) Jetis Ponorogo uses teachers of the highest quality and professionalism that teach pupils at home. Consistent teacher development must be maintained and generalised between one teacher and another. This development can be seen from the educational background, methodology and mastery of learning strategies. This research used a qualitative approach with the type of case study research. Data were collected using interviews, observation, and documentation techniques. Meanwhile, the data analysis used the Miles and Huberman model, namely data collection, condensation of data, presentation of data and conclusion drawing. This research resulted in the following findings: 1) The principle owned by APCC is that more jobs are prosperous and totality. To meet the needs of staff, information on vacancies is distributed on WhatsApp teacher staff and Instagram APCC. In the account is documentation of activities carried out by the APCC. After fulfilling the paperwork, they will be interviewed first. The next stage will be an introduction to the APCC regarding the procedures and characteristics of patents owned by APCC. Accepted teachers will be given a private location that matches their domicile address. 2) forms of educator development: coaching conseling, mentoring, motivating, and empowering. Judging from the teaching process, teachers must apply funny learning methods, drilling methods, learning by doing and rewarding less focused students.

Abstrak

Lembaga Pendidikan Al-Ghozali Private Course Center Jetis Ponorogo ini sangat mengutamakan kualitas dan keprofesionalan gurunya dalam mengajarkan siswa di rumah. Pengembangan guru secara konsisten adalah hal yang harus dipertahankan dan disamakan antara guru satu dengan guru yang lain, baik menyangkut latar belakang pendidikannya maupun menyangkut metodologis dan penguasaan strategi pembelajaran. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan

jenis penelitian studi kasus. Data dikumpulkan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis model Miles dan Huberman; reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan Penelitian ini menghasilkan temuan: 1) Prinsip yang dimiliki oleh APCC adalah semakin banyak job maka akan semakin sejahtera dan totalitas. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga informasi lowongan disebar di WhatsApp staf guru dan Instagram APCC. Dalam akun tersebut terdapat dokumentasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh APCC. Setelah memenuhi pemberkasan maka akan diinterview terlebih dahulu. Tahap selanjutnya akan ada pengenalan APCC terkait prosedur dan ciri khas paten yang dimiliki oleh APCC. Guru yang diterima akan diberikan lokasi private yang sesuai dengan alamat domisili. 2) Bentuk pengembangan pendidik melalui coaching conseling, mentoring, motivating, dan empowering. Dilihat dari proses mengajar, guru harus menerapkan metode *funny learning*, *drilling method* dan *learning by doing* serta memberikan rewarding kepada siswa yang kurang fokus.

Keywords: *Manajemen; perencanaan; rekrutmen dan pengembangan pendidik; Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Pendidik adalah sumber utama dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Kualitas pendidik di Indonesia ini masih memerlukan pengembangan sehingga terciptanya pendidik yang berkualitas dan profesional, baik menyangkut latar belakang pendidikannya maupun menyangkut metodologis dan penguasaan strategi pembelajaran. Ada beberapa langkah yang coba ditempuh, diantaranya kesempatan meningkatkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, *inhouse training*, pelatihan-pelatihan khusus, penyerataan, *dual mode system*, dan mengintensifkan kegiatan-kegiatan guru seperti MGMP, MKG dan lain-lain.¹ Begitu pentingnya kualitas sumber daya manusia yang harus tetap dikembangkan, maka pemerintah menetapkan standar nasional pendidikan tahun 2006 dalam pasal 28 ayat (3) butir B dijelaskan bahwa kompetensi kepribadian harus memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Dalam hal ini seorang pendidik harus memiliki kompetensi yang diharapkan ada pada setiap lembaga pendidikan. Salah satu kunci keberhasilan manajemen kelembagaan dan pembelajaran dalam pendidikan Islam ditentukan pada kualitas sumber daya manusianya. Hal tersebut dikarenakan manusia adalah pemilik, pelaku, pengendali dan pemrakarsa langkah pemanfaatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Meskipun juga ada hal lain yang penting dan harus ada pada lembaga pendidikan seperti gedung, sarana pembelajaran dan juga sumber dana lembaga pendidikan.²

Sumber daya manusia saat ini menjadi fokus yang sangat penting. Salah satu panutan umat manusia terutama umat Islam adalah Nabi Muhammad saw. Yang mana beliau adalah sumber daya manusia pertama yang diutus oleh Allah swt. untuk mengembangkan kualitas manusia yaitu menyucikan moral dan membekali mereka dengan bekal yang diperlukan dalam menjalani kehidupan di dunia dan diakhirat kelak.³ Sumber daya manusia tidak hanya dibutuhkan pada pendidikan formal/sekolah saja, pendidikan nonformal/masyarakat yang tidak kalah membutuhkan dan dirasa tidak kalah penting serta sangat berpengaruh dalam perkembangan anak-anak secara langsung. Lingkungan pendidikan ini memiliki kegiatan

¹ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi di Tengah tantangan Milenium III* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 165.

² Imam Bawawi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam* (Sidoarjo: KIS, 2016), 304305.

³ Azyumardi Azra, *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi di Tengah tantangan Milenium III* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 62.

yang sudah diprogram terutama kursus-kursus baik bidang umum maupun agama. Kegiatan pendidikan nonformal berkembang sebagai pendidikan masyarakat. Salah satunya adalah bimbingan belajar atau *privat* yang mempunyai fungsi untuk membantu dan menunjang usaha dari peserta didik kearah lebih maju dalam bidang belajar. Bimbel diharapkan mampu membantu serta mengatasi kesulitan belajar yang sedang dialami oleh peserta didik.

Salah satu lembaga pendidikan yang sangat masyhur dikalangan masyarakat selain pendidikan formal adalah bimbingan belajar atau biasa kita sebut dengan les privat. Di Ponorogo, ada satu lembaga yang sudah menyebar luas dan sangat dipercaya oleh masyarakat akan kualitas gurunya serta hasil akhir setelah bergabung di les privat tersebut. Bimbingan belajar atau les privat yang banyak diminati oleh masyarakat ini adalah Lembaga Pendidikan *Al-Ghozali Private Course Center* (APCC) Jetis Ponorogo yang sudah berdiri dari tahun 2013. Lembaga ini memiliki 56 guru privat dan 739 siswa yang terdiri dari siswa aktif dan non aktif. Siswa yang aktif untuk tahun 2023 ini sebanyak 123 siswa selebihnya masih *on/off*. Bagi calon guru sebelum direkrut, maka akan ada beberapa *interview* terkait transportasi, domisili, status dan keahliannya dalam bidang pendidikan. Selain itu, calon guru akan *dibreaking* dengan beberapa ketentuan khas APCC yaitu harus rapi, wangi, memberikan kesan yang baik pada awal pertemuan, memberikan *feedback* yang baik dengan siswa, sabar, *telaten* dan murah senyum. Setelah melewati *step interview*, *owner* akan mengevaluasi calon guru tentang penampilan dan akan diuji coba selama 3 bulan. Apabila pada masa 3 bulan tersebut pelanggan puas maka akan ditetapkan kontrak dengan siswa yang sama dengan masa uji coba. Beberapa staf guru yang sudah bergabung di APCC ini tidak bisa keluar tanpa persetujuan *owner* dan dengan alasan yang jelas. Staf guru tersebut disebarluaskan hampir di beberapa daerah Ponorogo sampai Dolopo yang terdiri dari Sumoroto, Balong, Slahung, Sambit, Sawoo, Mlarak, Kota Ponorogo dan Jetis. Daerah ini dibagi agar guru tidak kesulitan dalam mengatur jadwal.

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga ini memiliki prinsip bahwa semakin banyak *job* dalam melayani pelanggan, maka akan semakin sejahtera dalam hal finansialnya. Ketentuan yang diberikan oleh APCC dalam waktu pembelajarannya adalah 90 menit, waktu ini belum termasuk istirahat dan bermain. Peraturan ini dibuat agar guru tidak korupsi waktu, peraturan ini sudah paten dan tidak dapat diganggu gugat. Ketika dalam satu hari ini, waktu tidak mencukupi 90 menit, maka guru wajib memberitahu orang tua bahwa pertemuan selanjutnya akan ditambahkan jam lagi atau bisa mengambil hari lain untuk melengkapinya agar tidak bertabrakan dengan pertemuan berikutnya. Selain ketentuan waktu, kepuasan pelanggan atau orangtua adalah fokus utama kesejahteraan lembaga ini dalam pengembangan sumber daya manusia.⁴

Tinjauan Literatur

Pertama, penelitian tesis Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Syarif Hidayatullah Jakarta oleh Andi Kristianto dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan”. Penelitian ini menjelaskan beberapa implementasi manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari perencanaan, pelatihan dan pengembangan SDM. Hasil penelitiannya yaitu (1) penerapan MSDM tidak hanya terpusat

⁴ Wawancara di tempat oleh Miss Yenis sebagai Owner APCC, dilaksanakan pada 4 September 2022.

pada kepala sekolah, tetapi juga beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen. Sistem perencanaan SDM dilakukan dengan cara melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh semua komponen sekolah yang dituangkan dalam tugas pokok dan fungsi (tupoksi), penentuan jabatan atau pekerjaan dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerja, serta keteladanan, (2) pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan masih cenderung bersifat formalitas, yaitu hanya sebatas sukses atau tidaknya pelatihan yang terlaksana, dan belum berorientasi kepada efek pasca pelatihan yang dilaksanakan itu mampu mengubah lebih baik atau tidaknya atas perilaku dan performa para peserta ke arah tujuan organisasi. Persamaan penelitian yang dilaksanakan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengembangan dan perencanaan sumber daya manusia, sedangkan perbedaan yang signifikan antara penelitian ini dan penelitian yang dilaksanakan adalah dari segi perekrutan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung maupun menjadikan penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kedua, penelitian tesis Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung Program Studi Ilmu Manajemen Pendidika Islam oleh Mela Rosi Pertiwi dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Swasta Se-kota Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sebesar 55,6%. Selain itu, seleksi dan kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung tidak ada pengaruh. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,206, karena probabilitas lebih dari 0,05 maka dianggap tidak berpengaruh. Terkait kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik, terdapat pengaruh dengan hasil 57,3%. Selain itu, secara keseluruhan ada pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung sebesar 64,0%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa antara rekrutmen, seleksi dan kompensasi saling berkaitan terhadap kinerja tenaga pendidik di MAS se-kota Bandar Lampung. Dari segi metode, penelitian yang dilaksanakan tersebut menggunakan penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Dari segi isi, penelitian yang dilaksanakan fokus pada proses perekrutan, seleksi dan kompensasi pendidik, sedangkan penelitian ini tidak hanya fokus pada perekrutan akan tetapi juga fokus pada pengembangan pegawai dan faktor yang mendukung dan yang menjadi penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia.

Metode

Peneliti mengambil penelitian kualitatif ini karena ingin mengetahui data-data yang unik dan mengetahui lebih jauh terkait manajemen sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan APCC Jetis Ponorogo. Penelitian studi kasus merupakan metode penelitian yang berupaya mencari kebenaran ilmiah dengan cara mempelajari secara mendalam dan dalam jangka yang lama.⁵ Subyek dalam penelitian ini adalah orang atau sekelompok orang yang dijadikan sasaran penelitian dan dapat memberikan informasi. Mereka terdiri dari kepala lembaga (*Miss Yenis*), admin (*Miss Likka*) dan mewawancarai 15 pendidik untuk lebih menguatkan beberapa data yang didapatkan. Obyek penelitian ini adalah berkas-berkas keorganisasian dan dokumen lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu

⁵ Andi Prastowo, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*, 186-187.

cara untuk menguji keabsahan data, yaitu teknik triangulasi sumber data yaitu menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.

Hasil Penelitian

A. Perencanaan Rekrutmen Pegawai di Lembaga Pendidikan APCC Jetis Ponorogo

Langkah-langkah atau proses perencanaan rekrutmen diambil pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Malayu S.P. Hasibuan terkait peramalan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi karyawan.⁶ Sebelum merekrut staf baru, *owner* harus mengetahui kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Saat ini, APCC memiliki 123 peserta dan 56 guru aktif. Idealnya satu guru harus bisa memegang 3 peserta, namun bagi guru yang memiliki kegiatan di luar APCC, diperbolehkan hanya memegang minimal 1/2 peserta agar dapat memenuhi kebutuhan. Jika diakumulasikan, APCC masih sangat kekurangan dari segi sumber daya manusia. Untuk menutupi kurangnya SDM, APCC akan menerapkan prinsip bahwa semakin banyak job guru dalam mengajar maka akan semakin sejahtera dalam hal finansial dan dapat menjadi guru yang lebih totalitas serta loyalitas.

Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tersebut, ketika ada staf guru yang cuti akan langsung dicarikan pengganti bisa dengan memberikan informasi di Grup WhattsApp atau melalui sosial media lainnya. Media yang digunakan oleh APCC ini adalah Instagram, dengan memposting kegiatan-kegiatan dan informasi kebutuhan tenaga kerja. Selain Instagram, media yang digunakan adalah WhattsApp, yang mana *owner* akan membagikan pemberitahuan kepada staf guru tentang perekrutan guru baru yang kemudian staf tersebut menyebarkannya melalui *story* WhattsApp atau melalui grup-grup yang diikuti olehnya.

Untuk tahapan ketika akan bergabung di APCC, baik yang direkomendasikan oleh staf guru maupun yang mengetahui dari sosial media dan sebagainya harus melalui proses pemenuhan berkas dengan menulis surat lamaran dengan tulisan tangan, seleksi dan kemudian akan diinformasikan untuk *interview*. Pada tahap *interview* ini, biasanya sudah dijelaskan tentang jadwal yang akan berikan, siswa yang akan ditanggungjawab, menandatangani kontrak perjanjian dan mematuhi sistem peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh lembaga.

Bagi calon staf guru yang bergabung di APCC ini, selain membuat surat lamaran dengan tulisan tangan, mereka juga harus mengumpulkan fotokopi KTP/kartu keluarga, fotokopi kegiatan yang pernah diikuti di bidang pendidikan dan juga mencantumkan CV ke kantor APCC yang kemudian akan diseleksi dan dilakukan *interview* dan pengenalan lembaga yang akan disampaikan ketika *interview*. Setelah memenuhi persyaratan dan melakukan wawancara, calon staf guru tersebut akan diseleksi sesuai dengan kebutuhan bidang. Ketika sudah diterima, guru akan diberikan kesempatan untuk melakukan praktek mengajar selama 15 menit sehingga *owner* tahu seberapa mampu dan siap calon guru tersebut dalam mentransfer ilmu kepada siswa. Selain praktik mengajar, ada juga pengenalan lembaga dan kesepakatan kompensasi serta pengaturan penjadwalan klien. Staf guru yang sudah diterima tersebut akan dibagi ke beberapa wilayah sesuai domisili staf tersebut. Beberapa wilayah

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 38.

Ponorogo yang sudah terdaftar di APCC dibagi menjadi 6 area yaitu area Sambit dan Sawoo, Balong dan Slahung, Jetis, Sumoroto, Mlarak dan daerah Ponorogo kota.

B. Bentuk-Bentuk Pengembangan Pendidik di Lembaga Pendidikan APCC Jetis Ponorogo

Bentuk-bentuk pengembangan pendidik yang diambil dari buku kinerja pengembangan kompetensi SDM yang ditulis oleh Sudarmanto diantaranya *coaching, counseling, mentoring, motivating dan empowering*.⁷ Bentuk yang pertama adalah *Coaching*. APCC ini memberikan kebebasan kepada guru ataupun orang tua untuk menyampaikan keluhan kesahnya atau ketidakpuasannya kepada *owner*. Dalam hal ini, *owner* akan menyimak dan mencari solusi bersama demi kenyamanan bersama antara guru, siswa maupun orang tua. APCC ini tidak melakukan teknik atau metode tertentu, hanya saja dengan saling bercerita maka mudah bagi *owner* untuk mencoba memecahkan masalahnya. Salah satu kasus yang disampaikan oleh *owner* adalah ketidakcocokan orang tua dengan guru akan tetapi antara guru dan siswa sudah sangat cocok dan nyambung ketika berinteraksi.

Kedua adalah *Counseling*. Dalam prakteknya, ketika guru menghadapi permasalahan, hal pertama yang dilakukan adalah dengan memberitahukan orang tua terkait perilaku anak ketika belajar dan prestasi apa yang anak miliki. Dengan demikian, ketika guru menghadapi masalah kedepannya, orang tua sudah mengetahui kelemahan anak dan prestasi anak serta meminta persetujuan atas solusi maupun konsekuensi yang akan diberikan kedepannya. Lembaga akan membantu mengarahkan guru akan tetap sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh APCC. Ketika arahan tersebut sudah disampaikan, maka kemungkinan ketidakpuasan hampir tidak ada, karena semakin orangtua merasa puas, maka kepercayaan dan nilai sebuah lembaga akan semakin meningkat dalam pandangan masyarakat. Salah satu kasus adalah ketidakcocokan antara guru dengan orangtua yang mana berdampak besar terhadap siswa, terlebih ketika siswa tersebut tidak ingin diganti. Kasus ini juga menjadi tugas besar bagi guru pengganti untuk mengambil hati siswa agar mengikuti kegiatan belajar dengan *enjoy* kembali walau berbeda guru.

Ketiga adalah *Mentoring*. APCC menghadirkan staf guru yang konsisten dan berkualitas, demi menciptakan hal tersebut, semua guru akan diberikan arahan pada saat *interview* pertama kali ketika sudah dirasa memiliki kriteria yang ditetapkan oleh APCC. Dalam menghadapi klien, kesan pertama adalah kunci dari kepuasan orangtua dalam mengawasi kegiatan anaknya di rumah. Guru yang bergabung di APCC ini harus memiliki transportasi, wangi, berpenampilan rapi, bisa dandan dan yang paling utama adalah murah senyum dan pandai menyampaikan materi agar dapat dipahami. Selain itu ketika mengajar, guru harus memiliki gestur yang akan membuat anak lebih tertarik, memberikan *rewarding* ketika anak sudah melakukan hal yang luar biasa. Selain hal tersebut, saat masa uji coba selama 3 bulan, guru harus menyampaikan kesan dan pesan pada pertemuan pertama dan juga memberikan solusi agar kedepannya bisa lebih baik lagi. Pengalaman pertama bagi guru baru pada masa uji coba, dapat dikatakan sangat sulit, baik dalam aksi maupun kepehaman guru. Bagi guru yang sudah berpengalaman, mungkin dalam merealisasikan arahan tersebut akan sangat mudah. Beda lagi jika guru tersebut baru pertama kali dan memiliki *skill* namun butuh diasah. Tidak jarang, terjadi miskomunikasi tentang kepehaman yang dijelaskan oleh *owner* pada saat *interview* dilaksanakan. Apabila guru belum mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan yang sudah diterapkan oleh lembaga, maka kemungkinan ketidakpuasan

⁷ Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 237-242.

akan meningkat. Berbeda jika tertinggal satu poin atau dua poin saja, ketika guru tidak mampu menerapkannya, maka ada miskomunikasi sehingga *owner* akan sering mengevaluasi dan mengarahkan guru-guru dengan ciri-ciri tersebut agar dapat mewujudkan standar APCC. Guru yang sudah lama bergabung di APCC ini juga perlu diarahkan, terlebih dalam manajemen waktu dan ketepatan waktu ketika mengisi absen yang sudah disediakan. Kasus manajemen waktu ini masih disalahgunakan dan perlu didisiplinkan lagi, sehingga ketika waktu sudah ditetapkan 90 menit, maka kegiatan bersama juga harus *full* 90 menit. Ketika ada hal yang mengharuskan untuk dilakukan, maka sebaiknya guru menjeda waktu tanpa diakumulasikan, sehingga waktu yang dipakai untuk hal tersebut harus diganti dengan pertemuan berikutnya.

Keempat adalah *Motivating*. Motivasi sering disampaikan *owner* kepada staf guru ketika *sharing* tentang permasalahan-permasalahan yang dialami selama proses belajar dengan siswa yang terlibat. Hal ini menjadikan guru lebih mampu berfikir jernih ketika memecahkan masalahnya sendiri. Ketika staf guru berada pada titik kebingungan, *owner* juga memotivasi agar guru tersebut yakin dengan tujuannya dan selalu yakin atas kemampuannya dalam mengamalkan ilmu. Motivasi adalah hal yang sangat penting untuk menambah semangat agar lebih fokus lagi kedepannya. Selain motivasi, sebuah teguran adalah salah satu bentuk kepedulian *owner* kepada guru agar tidak jauh melenceng dari tujuan Lembaga ini dibentuk. Antara guru dan *owner* harus memiliki komunikasi yang baik, agar ketika ada kendala bisa langsung menginformasikan kepada orang tua.

Yang terakhir adalah *Empowering*. *Owner* juga memberikan dorongan kepada staf guru agar bertanggungjawab dalam memperbaiki, melaksanakan dan selalu berpartisipasi agar tujuan organisasi terwujud. Salah satunya adalah ketika ada guru yang meminta untuk cuti dikarenakan ada waktu yang bersamaan antara kegiatan pribadi dengan waktu privat. Melihat hal tersebut, *owner* akan mendengarkan dan memberikan solusi terbaik, akan tetapi semua itu tetap kembali kepada keputusan staf guru, dan *owner* tidak bisa memaksakan ketika staf guru sudah memilih. Dalam memecahkan masalah pembelajaran, guru harus menerapkan salah satu dari metode paten APCC yaitu metode *funny learning*, *drilling method* dan *learning by doing method*. Selain ketiga metode tersebut, guru selalu menyediakan *reward* pada saat siswa sudah belajar lebih baik dan memberikan bintang yang sudah ada diabsensi guru. Bintang dan *reward* ini hanya diberikan ketika siswa tidak fokus dan mulai melakukan hal yang lain selain belajar. Permasalahan dalam manajemen waktu sangatlah wajar jika masih dalam masa kuliah dan jadwal yang masih sering berubah-ubah. Solusi dalam hal ini yaitu guru harus melobi orang tua agar bisa masuk lebih awal atau bisa ganti hari. Solusi untuk permasalahan terkait lokasi staf guru, yang dilakukan adalah berangkat lebih awal dan berusaha memberikan yang terbaik agar tampil lebih profesional dan bertanggungjawab akan tugas yang sudah diberikan. Solusi untuk permasalahan yang timbul dari siswa yang seringkali berubah-ubah dan sangat sulit untuk diarahkan adalah menerapkan metode *funny learning*, *drilling method*, *learning by doing* serta menerapkan sistem *rewarding*. Selain itu, *owner* juga harus ekstra mengawasi dan mendiskusikan keadaan di lapangan agar sama-sama nyaman dan tidak ada miskomunikasi yang menyebabkan adanya ketidakpuasan orangtua.

Pembahasan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang menjelaskan tentang segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian. Fungsi ini terdapat dalam bidang fungsi/produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. SDM hadir sesuai dengan teori fakta dan hasil penelitian yang berulang-ulang serta memiliki hasil yang sama yang dituangkan dalam sebuah tulisan yang sistematis sebagai bahan pertimbangan tugas-tugas tentang manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM ini memiliki makna mendasar yaitu dalam aspek normative yang bermaksud untuk mengetahui pengelolaan sumber daya manusia. Kebalikan dari normatif adalah aspek positif yang mengkaji terkait fakta-fakta lapangan.⁸ Manajemen sumber daya manusia merupakan sistem yang penting untuk diperhatikan. Sistem terstruktur yang diakui dan diterapkan, mendorong keterlibatan dan ketahanan serta memposisikan individu berpotensi tinggi yang berharga bagi organisasi.⁹ Manajemen SDM adalah proses memperkerjakan, melatih, mengevaluasi dan memberi penghargaan kepada karyawan serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta keadilan pegawainya.¹⁰

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah manajemen yang memfokuskan secara maksimal pada kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai/karyawan dalam mengoptimalkan tujuan organisasi. Manajemen ini juga sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia agar dapat mendukung aktivitas organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang strategis.¹¹ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang mengatur dan mempelajari hubungan dan peran manusia dalam sebuah organisasi perusahaan.¹² Manusia sangat berperan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sebuah organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dipahami bahwa semua kegiatan organisasi yang mengelola organisasi tersebut tergantung kepada manusia yang mengelola.¹³ Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.¹⁴

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Pengorganisasian adalah kekuatan yang dilakukan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi ini hanya sebagai alat bantu untuk mencapai tujuan. Sehingga ketika organisasi itu baik, maka akan terwujud tujuan secara

⁸ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM* (Universitas Brawijawa Malang: UB Media, 2016), 1-2.

⁹ Kurniawaty dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022), 24.

¹⁰ Iqbal Arraniri dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Insania, 2021), 7.

¹¹ Emron Edison dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi* (Bandung: Alfabeta, 2018), 10.

¹² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 10.

¹³ Azhar Afandi dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era* (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2021), 4.

¹⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, 21-23.

efektif. Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan ini dilakukan oleh pemimpin perusahaan dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan tugasnya dengan baik. Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan, maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena menyatukan dua kepentingan yang bertolak belakang, dimana perusahaan memperoleh laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Tanpa disiplin yang baik, tujuan akan sulit terwujud dengan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu pekerjaan. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan lain sebagainya.

Pada suatu perusahaan, khususnya untuk mendapatkan karyawan, seorang manajer harus mempromosikan perusahaannya dan menentukan kriteria-kriteria yang dibutuhkan secara spesifik. Berikut proses atau langkah-langkah perekrutan karyawan, yaitu:¹⁵ (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja, bertujuan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini didasarkan pada informasi faktor internal maupun eksternal. (2) Penarikan (*recruitment*). Menurut Edwin B. Flippo, *recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for job in the organizational* (penarikan atau perekrutan adalah proses pencarian dan pemikatan calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi). Jadi penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja baru agar melamar lowongan pekerjaan yang ada pada sebuah perusahaan. (3) Seleksi (*selection*). Seleksi adalah usaha pertama perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten untuk menjabat serta mengerjakan

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), 38.

semua pekerjaan pada sebuah perusahaan. Untuk setiap penerimaan karyawan baru, harus dilakukan dengan cermat, jujur dan objektif supaya mendapatkan karyawan yang *qualified* dan penempatannya yang tepat sehingga pembinaan, pengembangan, pengendalian dan pengaturan karyawan relatif lebih mudah dalam mencapai sasaran yang diinginkan.

Penempatan yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang lebih tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penempatan karyawan yang tepat adalah kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan selain moral kerja, kreativitas dan prakarsanya juga akan berkembang. Orientasi dapat dilakukan manajer personalia atau atasan langsung karyawan yang bersangkutan. Hal-hal yang akan diperkenalkan adalah sejarah perusahaan, bidang usaha perusahaan, struktur organisasi perusahaan, hak dan kewajiban karyawan, peraturan promosi dan pengenalan karyawan lama beserta kedudukannya dalam perusahaan. Induksi karyawan adalah kegiatan untuk mengubah perilaku karyawan baru supaya menyesuaikan diri dengan tata tertib perusahaan. Induksi pada dasarnya merupakan tugas dari atasan langsung karyawan yang bersangkutan, sehingga karyawan menyadari terkait peraturan-peraturan dan mampu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik.

Pengembangan pada dasarnya merupakan upaya meningkatkan dan mempersiapkan karyawan di masa depan agar tidak selalu terikat dengan pekerjaan atau jabatan dalam berbagai bentuk pengembangan. Berikut adalah bentuk-bentuk pengembangan sebagai berikut:¹⁶

- a. *Coaching* yaitu pembinaan yang dilakukan oleh manajer atau atasan kepada staf dalam proses memperbaiki kinerja. Manajer melakukan pembinaan berdasarkan *problem* atau permasalahan yang dialami oleh staf. Misalnya, dari hasil penilaian staf dianggap tidak mencapai standar target yang harus terpenuhi. Dengan adanya kasus ini, manajer mencari solusi agar kinerja staf dapat memenuhi standar yang sudah disepakati di awal.
- b. *Counseling* yaitu upaya dalam membantu seseorang dalam memahami dan memecahkan masalahnya sendiri. *Counseling* ini hanya memahami persoalan kinerja yang dihadapi untuk kemudian memecahkan persoalan tersebut secara pribadi.
- c. *Mentoring* yaitu upaya dalam mengembangkan karyawan dengan cara memberikan wawasan, sehingga wawasan yang didapat, dipelajari dan diterapkan pada bidang pekerjaan yang lain. *Mentoring* ini memiliki jangkauan yang lebih lama. Dalam hal ini, yang diperbaiki bukan hanya membangun kinerja, akan tetapi keseluruhan hidup staf juga harus dibangun.
- d. *Motivating* adalah manajer memberikan motivasi atau dorongan kepada staf atau bawahan agar dapat bekerja dengan baik dengan meningkatkan kinerjanya.
- e. *Empowering* adalah suatu upaya yang mendorong dan memungkinkan individu untuk bertanggungjawab secara pribadi atas dalam memperbaiki, melaksanakan pekerjaan dan berpartisipasi terhadap pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Kesimpulan

Bentuk pengembangan pendidik: (1) *Coaching*, APCC ini memberikan kebebasan kepada guru ataupun orang tua untuk menyampaikan keluh kesahnya atau ketidakpuasannya kepada *owner*. Dalam hal ini, *owner* akan menyimak dan mencari solusi bersama demi

¹⁶ Sudarmanto, *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 237-242.

kenyamanan bersama antara guru, siswa maupun orangtua. APCC tidak ada teknik atau metode tertentu yang digunakan, hanya saja dengan saling bercerita, maka mudah bagi *owner* untuk mencoba memecahkan masalahnya. (2) *Counseling*, dalam prakteknya ketika guru menghadapi permasalahan, hal pertama yang dilakukan adalah dengan memberitahukan orang tua terkait perilaku anak ketika belajar dan prestasi apa yang anak miliki. Dengan demikian, ketika guru menghadapi masalah kedepannya orang tua sudah mengetahui kelemahan anak dan prestasi anak serta meminta persetujuan atas solusi maupun konsekuensi yang akan diberikan kedepannya. (3) *Mentoring*, pada saat *interview* pertama kali ketika sudah dirasa memiliki kriteria yang ditetapkan oleh APCC. Guru yang bergabung di APCC ini harus memiliki transportasi, wangi, berpenampilan rapi, bisa dandan dan yang paling utama adalah murah senyum dan pandai menyampaikan materi agar dapat dipahami. Selain itu, ketika mengajar guru harus memiliki *gesture* yang akan membuat anak lebih tertarik, memberikan *rewarding* ketika anak sudah melakukan hal yang luar biasa. Guru yang sudah lama bergabung di APCC ini juga perlu diarahkan terlebih dalam manajemen waktunya dan ketepatan waktu ketika mengisi absen yang sudah disediakan. (4) *Motivating*, motivasi sering disampaikan *owner* kepada staf guru ketika berbagi tentang permasalahan-permasalahan yang dialami selama proses belajar dengan siswa yang terlibat. Hal ini menjadikan guru lebih mampu berfikir jernih ketika memecahkan masalahnya sendiri. Ketika staf guru berada pada titik kebingungan, *owner* juga memotivasi agar guru tersebut yakin dengan tujuannya dan selalu yakin atas kemampuannya dalam mengamalkan ilmu. (5) *Empowering*, *owner* juga memberikan dorongan kepada staf guru agar bertanggung jawab dalam memperbaiki, melaksanakan dan selalu berpartisipasi agar tujuan organisasi terwujud. Salah satunya adalah ketika ada guru yang meminta untuk cuti dikarenakan ada waktu yang bersamaan antara kegiatan pribadi, *owner* akan mendengarkan dan memberikan solusi terbaik, akan tetapi semua itu tetap kembali kepada keputusan staf guru.

Daftar Pustaka

- Azhar Afandi dkk, *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*.
 Azra, Azyumardi. *Pendidikan Islam Tradisi dan Modernisasi di Tengah tantangan Milenium III*. Kencana Prenada Media Group, 2012.
 Bawawi, Imam. *Metodologi Penelitian Pendidikan Islam*. KIS, 2016.
 Bintang Visitama Publisher, 2021.
 Emron Edison dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta, 2018.
 Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. PT Bumi Aksara, 2002.
 Iqbal Arraniri dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania, 2021.
 Kurniawaty dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka, 2022.
 Mila Badriyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, 2015.
 Prastowo, Andi. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Prespektif Rancangan Penelitian*.
 Matthew B, Miles, A. Michael Huberman, Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. SAGE, 2014.
 Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. UB Media, 2016.
 Sudarmanto. *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, 2009.

