

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Umum Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMP Swasta An Nizam

SMP Swasta An-Nizam adalah sekolah umum yang terbuka bagi peserta didik yang dengan berbagai latar belakang. Sekolah meyakini bahwa lingkungan belajar yang aman, nyaman dan kondusif dapat mendukung berkembangnya pengetahuan mengasah keterampilan membentuk sikap belajar yang baik dari peserta didik. SMP Swasta An-Nizam didirikan pada tahun 2001 dan telah memiliki izin operasional dari departemen pendidikan nasional dengan akreditasi “A” sesuai dengan SK Diknas nomor 420/14407/2002 tanggal 18/12/2002 SMP Swasta An-Nizam dikembangkan dibawah yayasan Sech Oemar Bin Salmin Bahadraj, yang berusaha menyelaraskan IPTEK dengan IMTAQ sehingga terbentuk generasi yang robbani. Hal ini dapat dilihat dari kurikulum pendidikannya yang berusaha memadukan pendidikan umum dan agama yaitu kurikulum nasional dan kurikulum khusus.

Lingkungan SMP Swasta An-Nizam Medan memiliki Gedung yang permanen dan letak yang strategis untuk dunia Pendidikan. Saat ini kelas yang tersedia 9 rombel, ruang guru yang luas, kantor kepala sekolah, ruanga Lab IPA yang memadai, ruang Komputer yang nyaman. Area permainan dan olahraga terdapat di halaman sekolah SMP Swasta An-Nizam yang bergabung dengan unit yang lainnya, digunakan untuk memenuhi kebutuhan perkembangan motoric Peserta didik. Pendampingan aktif dari guru saat Peserta didik berinteraksi untuk memastikan proses sosialisasi Peserta didik sesuai yang diharapkan hal ini sudah dijalankan dalam kegiatan Upacara Bendera Bersama.

SMP Swasta An-Nizam memiliki program literasi Quran setiap harinya terkhusus di hari Jumat dan Sabtu di lakukan di Lapangan dan diawali dengan kegiatan senam bersama di pagi Sabtuannya. Lingkungan sekolah memiliki

beragam tanaman mulai dari tanaman buah, hias (bunga) dan apotek hidup yang dapat dimanfaatkan sebagai sumber belajar Peserta didik yang di tanam di depan teras sekolah. SMP Swasta An – Nizam memiliki tenaga pengajar yang kompeten dibidangnya yang berasal dari lulusan S1 dan S2 dari kampus – kampus ternama di kota medan. Bahkan SMP Swasta An – Nizam juga memiliki pengajar yang berasal dari Universitas negeri Jogjakarta. Program tahfidz qur'an yang menjadi program andalan di SMP Swasta An – Nizam juga diajarkan oleh guru – guru yang memiliki hafalan dengan rentang 15 – 30 Juz. Sekolah yang memiliki slogan 5 S dalam setiap pelayanannya, diharapkan mampu melahirkan lulusan yang dapat membanggakan dirinya, orang tuanya, almamaternya, bangsa dan Negara dan terkhusus bagi agamanya.

2. Gambaran SMP Swasta An Nizam

Nama Sekolah	: SMP Swasta An Nizam
Jenjang	: Sekolah Menengah Pertama
Nomor Statistik Sekolah	: 204076009434
Nomor Pokok Nasional Sekolah	: 10210315
NPWP	: 02.200.708.2.122.000
Propinsi	: Sumatra Utara
Otonomi Daerah/Kabupaten	: Medan
Kecamatan	: Medan Denai
Kelurahan	: Tegal Sari Mandala III
Jalan dan nomor	: Jl. Tuba II No. 62 Medan
Kode Pos	: 20226
Daerah	: <input checked="" type="checkbox"/> Perkotaan () Pedesaan
Bentuk Sekolah	: () Negeri <input checked="" type="checkbox"/> Swasta
Status Kepemilikan	: Yayasan
Kelompok Sekolah	: () Inti () Imbas <input checked="" type="checkbox"/> Model
Akreditasi	: A (Sangat Baik)
SK Pendirian Sekolah	: 420/14407/2002

Tanggal SK	: 25 Oktober 2001
Penerbit SK	: Departemen Pendidikan Nasional
Izin Operasional	: 0049/ISPF/DPMPTSP/MDN/I.II/02/2023
Tanggal Izin Operasional	: 27 Februari 2023
Kegiatan Belajar Mengajar	: (√) Pagi () Siang () Pagi & Siang
Bangunan Sekolah	: (√) Milik sendiri () Bukan milik

sendiri

Lokasi Sekolah

- Jarak ke Pusat Kecamatan : 1 km
- Jarak ke Pusat Kabupaten / Kota : 3 km
- Luas Tanah : 17.000 m²

3. Visi SMP Swasta An Nizam

Tantangan dan peluang itu harus direspon oleh SMP Swasta An-Nizam, sehingga visi sekolah diharapkan sesuai dengan arah perkembangan tersebut. Visi tidak lain merupakan cita-cita moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang. Adapun visi SMP Swasta An-Nizam adalah:

“BERKARAKTER PROFIL PELAJAR PANCASILA, BERPRESTASI, MEMILIKI KETERAMPILAN TEKNOLOGI SERTA BERWAWASAN LINGKUNGAN”

4. Misi SMP Swasta An Nizam

Berdasarkan visi yang telah dirumuskan, untuk mewujudkannya diperlukan suatu misi berupa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Adapun Misi yang dirumuskan berdasar visi adalah sebagai berikut:

- Mewujudkan profil pelajar yang beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia, rajin beribadah dalam menerapkan nilai-nilai Qur’ani, mandiri, bernalar kritis dan kreatif sehingga mampu mengkreasi ide dan keterampilan yang inovatif.
- Meningkatkan manajemen satuan pendidikan yang adaptif, berkarakter dan menjamin mutu.

- c. Mewujudkan peserta didik yang berprestasi baik akademik dan non akademik.
- d. Melaksanakan pembelajaran yang menarik, menyenangkan dan berkarakter yang mampu memfasilitasi pelajar sesuai bakat dan minatnya.
- e. Memfasilitasi partisipasi aktif orang tua dan masyarakat dalam keberagaman yang mewadahi kreatifitas pelajar yang berjiwa kompetitif.
- f. Menjadikan lingkungan sekolah sebagai tempat perkembangan intelektual, sosial, emosional, ketrampilan, berbudaya literasi serta pengembangan budaya lokal dalam kebhinekaan global
- g. Mewujudkan profil pelajar yang beriman dan bertaqa serta berakhlak mulia, mandiri, bernalar kritis dan kreatif sehingga mampu mengreasi ide dan keterampilan yang inovatif
- h. Mewujudkan sekolah yang sehat, bersih, asri dan nyaman serta berwawasan lingkungan

5. Tujuan SMP Swasta An Nizam

a. Tujuan Jangka Pendek (1 Tahun)

Membentuk peserta didik yang beriman bertaqwa dan berakhlak mulia. Adapun kegiatan yang dimaksudkan adalah dengan kegiatan ibadah seperti sholat duha, sholat 5 waktu terkhusus sholat juhur dilakukan berjamaah di masjid sekolah, sehari bersama alqur'an yang dilakukan sekali sebulan dan setiap hari jumat dan sabtu dilakukan kegiatan literasi quran bersama di lapangan.

b. Tujuan Jangka Panjang (4 Tahun)

Mempunyai *life skill* yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Dan *life skill* ini harus sudah ditanamkan kepada siswa siswi SMP agar kelak mampu bertahan hidup dengan kecapan hidup yang sudah ditanamkan/diperoleh semenjak dini. *Life skill* memotivasi anak-anak dengan cara membantunya untuk memahami diri dan potensinya sendiri dalam kehidupannya,

sehingga mereka mampu untuk menyusun tujuan-tujuan hidup dan melakukan proses *problem solving* apabila dihadapkan persoalan-persoalan hidup.

SMP SWASTA AN-NIZAM

TAHUN PELAJARAN 2023 / 2024



Robin Ginting, M.Pd
(Kepala Sekolah)



Zul Fahmi Siregar, M.Pd
PKS KURIKULUM



Maulina Sari Gultom, SE
PKS SAPRAS



Saiful Akhyar, S.Hi
PKS KESISWAAN

Gambar 4.1

Struktur Organisasi SMP Swasta An Nizam

Adapun jenis tenaga kependidikan berdasarkan status kepegawaian dan pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1: Data Tenaga Kependidikan di SMP Swasta An Nizam

No	Nama	Mata Pelajaran	Sertifikasi	Status
I. Kepala Sekolah :				
1	Robin Ginting, M.Pd		Sudah	Dapodik
II. Nama Guru Bidang Studi :				
2	Maulina Sari Gultom, SE	IPS	Sudah	Dapodik
3	Hj. Arlina Hasnoor, S. Pd	Bahasa Inggris Conversation	Sudah	Dapodik
4	Dra. Hj. Suginingsih	IPA Biologi	Sudah	Dapodik
5	Yusmariono, M. Pd	IPA Fisika	Sudah	Dapodik
6	Latifah Ummi Nadrah, SS	Bahasa Indonesia	Sudah	Dapodik
7	Rieka Darmayanti, S.Pd	Bahasa Indonesia	Sudah	Dapodik
8	Pariani, S.Pd	Matematika	Sudah	Dapodik
9	Amar Tanjung, S.Pd	Penjaskes	Sudah	Dapodik
10	Fitriani, S.Pd	Penjaskes	Sudah	Dapodik
11	M. Rudi Siregar, S.Pd	PKn	Sudah	Dapodik
12	Herlina Ningsih, S.Pd	Seni Budaya	Sudah	Dapodik
13	Zul Fahmi Siregar, M. Pd	Matematika	Belum	Dapodik
14	Saiful Akhyar, SH.I	PAI Praktik Ibadah	Belum	Dapodik

15	Rizki Fadilah, S.Pd	Bahasa Inggris Conversation	Belum	Dapodik
16	Kumala Tiwari, S.Pd	Bahasa Inggris Conversation	Belum	Dapodik
17	M. Rahman, S. Pd	IPA Fisika IPA Kimia	Belum	Dapodik
18	Hafizd Darmawan, M. Pd	Matematika	Belum	Dapodik
19	Dwi Fitriani, S.Pd	Bahasa Indonesia	Belum	Dapodik
20	Haitami Lubis, S.Pd	Praktik Ibadah	Tidak	Dapodik
21	M. Faisal Khan, S.Pd.	Qur'an Hadist Tahfidz	Belum	Belum Terdaftar
22	Fahrul Amri Sinaga, S. Pd	Praktik Ibadah Tahfidz	Belum	Dapodik
23	Rispanadi Adha, S. Pd	IPS Piket	Belum	Dapodik
24	Suryani Hamdah Br Takar	Komputer Prakarya	Belum	Dapodik
25	Fitri Meylani Gea, S.Kom	Komputer	Belum	Dapodik
26	Nasywa Alya, S.Pd	BK	Belum	Belum Terdaftar
27	Bagus Tito	Tahfidz	Belum	Belum Terdaftar
28	Suhardi, M. Pd	PAI Tahfidz	Belum	Belum Terdaftar
29	Zulfan	Tahfidz	Belum	Belum Terdaftar
30	Muntaharrahmi Putri Melati Hrp, M. Pd	IPA Biologi IPA Kimia	Belum	Dapodik
31	Sahrul Arjuliansyah, S. Pd	Penjaskes	Belum	Belum Terdaftar
32	Fitri Mawaddah Lubis	Tahfidz	Belum	Belum Terdaftar

33	Siti Sarah, S. Pd	Prakarya	Belum	Dapodik
34	Hamzah Fansuri	Bahasa Arab	Belum	Belum Terdaftar
III. Nama Pegawai :				
1	Fadlin Riza	Tata Usaha		Dapodik

Dari data tenaga kependidikan pada tabel 4.1. dapat dilihat bahwa banyaknya tenaga kependidikan dari semua mata pelajaran di SMP Swasta An Nizam berjumlah 34 orang dan 1 tata usaha.

Adapun data rombel dan wali kelas di SMP Swasta An Nizam sebagai berikut:

Tabel 4.2: Rombel dan Wali Kelas

No	Kelas	Jumlah siswa		Total	Wali Kelas
		Lk	Pr		
1	Kelas VII Hasyim Asy'ari	11 orang	10 orang	21 orang	Rizky Fadillah, S.Pd
2	Kelas VII KH. Ahmad Dahlan	11 orang	10 orang	21 orang	M. Rahman, S.Pd
3	Kelas VII Ki Hajar Dewantara	10 orang	12 orang	22 orang	Dra. Herlina Ningsih
4	Kelas VIII Hasyim Asy'ari	16 orang	14 orang	30 orang	Suhardi, M.Pd
5	Kelas VIII KH. Ahmad Dahlan	16 orang	14 orang	30 orang	Yusmariono, M.Pd
6	Kelas VIII Ki Hajar Dewantara	16 orang	13 orang	29 orang	M. Rudi Siregar, S.Pd
7	Kelas IX Hasyim Asy'ari	14 orang	14 orang	28 orang	Muntaharrahi P, M.Pd
8	Kelas IX KH. Ahmad Dahlan	15 orang	13 orang	28 orang	Rieka Darmayanti, S.Pd

9	Kelas IX Ki Hajar Dewantara	15 orang	14 orang	29 orang	Kumala Tiwari, S.Pd
Jumlah		124 orang	114 orang	238 orang	

Dari data peserta didik pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa banyaknya peserta didik berjumlah 238 orang dan itu termasuk dari setiap kelas dan jenis kelaminnya masing-masing.

Adapun data sarana dan prasarana berdasarkan jumlah dan kondisi fasilitas barang sebagai berikut:

Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana SMP Swasta An Nizam

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Kondisi
1	Lab.IPA	1	Baik
2	Lab. Komputer	1	Baik
3	Lab. Bahasa (Multimedia)	1	Baik
4	Perpustakaan	1	Baik
5	Masjid	1	Baik
6	Lapangan olah raga	ada	Baik
7	Aula (Ruang Pertemuan)	1	Baik

Adapun temuan didalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Swasta An Nizam. Deskripsi yang berkenaan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban-jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian melalui wawancara terhadap sumber data dan pengamatan langsung dilapangan.

B. Temuan Khusus Penelitian

1. Proses Rekrutmen Guru di SMP Swasta An Nizam

Proses rekrutmen guru yang dilakukan di SMP An Nizam ini dilakukan pada saat tahun ajaran baru dan saat kapasitas guru yang dibutuhkan belum mencukupi untuk jumlah siswa dan kelas siswa. Sebagaimana yang disampaikan oleh Ketua Yayasan SMP An Nizam dalam wawancaranya, mengatakan:

“Rekrutmen guru yang dilakukan pada setiap unit sekolah salah satunya ialah SMP itu diadakan pada saat tahun ajaran baru, dan juga pada waktu-waktu urgent seperti ada guru yang resign dan unit membutuhkan guru pelajaran yang kosong maka saat itu unit berhak mengadakan rekrutmen guru.” (K. Y, *wawancara*, 10 Juni 2024). Dok. 1

Selanjutnya pada saat proses rekrutmen guru dilakukan pihak unit juga aktif menginformasikan rekrutmen guru tersebut. Sebagaimana yang Kepala Sekolah SMP An Nizam sampaikan dalam wawancaranya, mengatakan:

“ Saat melakukan rekrutmen guru, kami pihak unit menginformasikan dengan menggunakan media sosial dari SMP An Nizam dan juga mengarahkan guru-guru lain untuk membagikan informasi tersebut pada media sosial masing-masing.” (K. S, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok.2

Adapun kebijakan dan peraturan khusus yang menjadi point penting dalam perekrutan guru di SMP An Nizam sebagaimana yang Ketua Yayasan sampaikan dalam wawancaranya, mengatakan:

“Dalam rekrutmen guru, ada beberapa kebijakan dan peraturan yang yayasan terapkan kesemua unit, salah satunya adalah harus sesuai dengan kapasitas guru pelajaran yang sedang dibutuhkan.” (K. Y, *wawancara*, 10 Juni 2024). Dok 3

Kebijakan rekrutmen guru yang lebih spesifik pun disampaikan oleh Kepala Sekolah dalam wawancaranya ialah:

“Kebijakan spesifik itu ada, seperti waktu itu pihak SMP membutuhkan guru tahfizh dan kita punya kualifikasi untuk perekrutan. Seperti untuk guru tahfizh harus mempunyai hafalan Qur’an minimal 3 juz, namun untuk guru umum lainnya kami harus melihat terlebih dahulu basicnya seperti dari program studi pendidikan atau tidak. Untuk itu kami mewajibkan untuk menjadi guru umum tersebut harus sesuai kebutuhan dan dari latar belakang pendidikan agar linier atau sesuai.” (K. S, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok.4 (3,4)

Wakil Kepala Sekolah Bidang Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sekolah juga menegaskan terkait proses rekrutmen guru yang dilakukan, salah satunya juga melakukan pendekatan dengan calon guru melalui tes wawancara, beliau mengatakan:

“Kami melakukan wawancara dengan 2 metode yaitu wawancara awal dan wawancara akhir ketika guru dinyatakan lolos, hal ini guna tercapainya komunikasi dan pendekatan yang maksimal, kami berharap guru-guru baru dapat menyatu dengan guru lama dan dapat menjadi inspirasi serta membantu guru baru. Harapan kami dari sesi wawancara dalam rekrutmen guru adalah untuk menyatukan visi misi kami, lalu agar guru baru tahu tugas dan fungsinya sebagai guru di SMP An Nizam terkait dengan proses pembelajaran juga kita berharap mereka mampu menjalankan seperti halnya kurikulum merdeka harapan.” (W. KS, wawancara, 3 Juni 2024). Dok.5

Salah satu guru di SMP juga menjelaskan tentang bagaimana mengevaluasi dan memantau proses rekrutmen guru, ia mengatakan:

“ Pada saat proses rekrutmen guru seperti yang saya alami waktu itu, unit SMP yang menjadi tim seleksi saat itu memantau dan mengevaluasi dengan maksimal, mereka melakukan pemantauan seperti, kualifikasi, kemampuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk setiap posisi guru, wawancara, tes tertulis, presentasi mengajar, dan evaluasi portofolio. Sistem evaluasi untuk calon guru yang telah menjalankan berbagi tes adalah pada saat tes membaca Al Qur'an dan micro teaching, karena itu menjadi point penting yang menjadi penentu kelolosan sebagai guru di unit SMP ini.” (G, wawancara, 3 Juni 2024). Dok.6

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai proses rekrutmen guru di SMP Swasta An Nizam sejalan dengan hasil observasi dilapangan. Dari data yang diperoleh bahwa pada saat rekrutmen guru, unit SMP menggunakan media sosial sekolah dan media sosial para guru seperti instagram, facebook dan whatsapp sebagai saluran menyebarkan informasi yang berbentuk brosur mengenai rekrutmen guru di SMP Swasta An Nizam. Mereka menggunakan digitalisasi sebagai alat untuk mempermudah penyebaran informasi sehingga dapat ditemukan sebagian guru-guru di SMP An Nizam adalah mayoritas dari luar kota. Dok. 2

SMP An Nizam memiliki jumlah guru yang terus meningkat seiring dengan peningkatan jumlah kelas. Pengadaan guru yang dilakukan oleh sekolah yang melalui yayasan adalah dengan melaksanakan rekrutmen. Keterlibatan yayasan dan siswa mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses rekrutmen. Yayasan sebagai penyedia sumber daya manusia/calon tenaga untuk mengisi lowongan/posisi yang dibutuhkan oleh sekolah, sedangkan siswa terlibat

langsung keputusan penerimaan calon pendidik tersebut. Hal ini dilakukan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional.

Selain itu, perekrutan yang dilakukan SMP Swasta An Nizam ini juga dilakukan pada saat tahun ajaran baru, dan tidak hanya itu perekrutan juga dilakukan pada saat kapasitas guru di sekolah belum mencukupi maka unit SMP akan melakukan rekrutmen guru yang sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan. SMP Swasta An Nizam juga menjadikan latar belakang pendidikan sebagai point penting dalam rekrutmen guru, artinya pihak sekolah lebih memprioritaskan kemajuan pendidikan dari lainnya. Dimana para guru harus berlatar belakang studi pendidikan dan harus linier dengan kapasitas pembelajaran yang dibutuhkan. Tak hanya latar belakang pendidikan saja yang menjadi point penting, guru yang akan dipilih harus bisa dan fasih melantukan ayat suci Al-Qur'an karena yayasan SMP Swasta An Nizam berusaha menyelaraskan IPTEK dengan IMTAQ sehingga terbentuk generasi yang robbani. Hal ini dapat dilihat dari kurikulum pendidikannya yang berusaha memadukan pendidikan umum dan agama yaitu kurikulum nasional dan kurikulum khusus.

Berdasarkan uraian diatas, data yang diperoleh memberikan rincian yang lebih spesifik pada keberhasilan proses rekrutmen guru yang ada di SMP Swasta An Nizam. Beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses rekrutmen guru antara lain: 1) Digitalisasi brosur, 2) Persyaratan Akademik/Non Akademik, 3) Memiliki visi dan misi yang sama dengan SMP Swasta An Nizam, 4 Evaluasi.

2. Seleksi Guru di SMP Swasta An Nizam

Sekolah menengah pertama (SMP) An-Nizam adalah salah satu lembaga pendidikan islam dan menjadi salah satu sekolah yang terpilih sebagai sekolah penggerak di kota Medan. SMP Swasta An-Nizam melakukan upaya pembinaan dan penataan terus menerus. Sebagai wujud nyata dari pembenahan dan pengembangan SMP Swasta An-Nizam adalah dengan melakukan seleksi guru yang berkualitas. Hal ini juga sejalan dengan yang disampaikan oleh Ketua Yayasan SMP Swasta An Nizam dalam wawancaranya, mengatakan:

“Untuk menjadi guru di yayasan SMP Swasta An nizam kita memiliki kualifikasi untuk tahap seleksi guru dan itu sudah menjadi ketetapan dari yayasan dan berlaku untuk unit TK, SD, SMP dan SMA di yayasan ini, adapun yang menjadi kualifikasi yang dinilai itu seperti, kualifikasi akademik, kualifikasi pedagogik, kompetensi profesional dan dilakukan juga tes wawancara untuk melihat kemampuan berkomunikasi dan menyampaikan gagasan dengan baik. Selanjutnya untuk tahap penerimaan maka pihak yayasan sudah memberi hak penuh kepada unit masing-masing untuk menilai.’ (K. Y, *wawancara*, 10 Juni 2024). Dok. 7

Menindak lanjuti pernyataan Ketua Yayasan terkait proses seleksi yang dilakukan unit SMP, Kepala Sekolah juga menegaskan bahwa:

“Setelah beberapa tes dan prosedur yang telah dijalankan, kami juga melakukan seleksi untuk pemeriksaan latar belakang calon guru, seperti mengonfirmasi referensi, riwayat pekerjaan, dan catatan kepolisian. Ada juga tes psikologi untuk menilai kepribadian, stabilitas emosi, dan kesesuaian dengan profesi guru. Ketika semua sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan maka calon guru tersebut dinyatakan lolos untuk menjadi guru di SMP Swasta An Nizam.” (K. S, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok.3

Selanjutnya, dalam tahap seleksi calon guru yang ada di SMP Swasta An Nizam, pihak unit SMP tidak menerima rekomendasi atau referensi dari berbagai kalangan, pihak sekolah hanya menerima calon guru baru dengan melakukan berbagai tes untuk diseleksi, hal tersebut dipertegas oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Sumber Daya Manusia dan Pengembangan sekolah dalam wawancaranya, mengatakan:

“Dalam proses rekrutmen, itu sangat terbuka untuk umum. Kami menerima semua berkas baik dari segala kalangan. Namun dalam proses seleksi kami tidak menerima referensi ataupun rekomendasi untuk hasil keputusan seleksi guru. Pihak pun sudah memberikan hak mutlak kepada setiap unit untuk memiliki keputusan tersendiri, namun demikian kami tetap menjalankan sesuai dengan visi dan misi yayasan. Seleksi kami lakukan ketika semua calon guru sudah menjalankan berbagi prosedur seperti tahap berkas, tahap interview, tahap micro teaching dan paling utama adalah saat praktik mengajar dan membaca Al-Qur’an. Pihak sekolah tidak menerima unsur rekomendasi dari siapapun melainkan yang diutamakan adalah pendidikan umum dan agama yang baik dan sesuai dengan prosedur yayasan.” (W. KS, *wawancara*, 2 Juni 2024). Dok. 3,4 dan 6

Dalam hal ini, proses seleksi guru yang dilakukan juga harus berdasarkan kompetensi guru dan berdasarkan undang-undang, seperti yang kurikulum merdeka harapkan untuk guru-guru penggerak yang profesional. Salah seorang guru yang pernah mengikuti seleksi guru di SMP Swasta An Nizam ini juga menjelaskan dalam wawancaranya, mengatakan bahwa: Dok.7

“Iya, salah satu proses seleksi guru ialah harus sesuai dengan kompetensi yang telah diatur dalam undang-undang seperti kualifikasi akademik minimum Sarjana (S1) dan IPK minimal 3.00 serta dari perguruan tinggi yang terakreditasi baik, selain itu menguasai kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.” (G, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 8

Dipertegas lagi oleh guru di SMP Swasta An Nizam terkait kualitas guru yang dipilih ketika seleksi dapat meningkatkan sumber daya manusia dan profesionalitas guru, dalam wawancaranya mengatakan:

“Ketika memastikan kualitas guru pada saat seleksi, pastinya ada indikator-indikatornya sesuai dengan kemampuan kompetensi guru, apakah itu pedagogik nya atau profesionalnya dan sosial nya dengan mandirinya. Jadi ke empat faktor itu yang akan diimplementasikan ketika di interview dengan tim seleksi dan biasanya juga ada praktik mengajarnya atau micro teaching. Ketika dua hal tersebut dipastikan lolos maka kami secara sah sudah menjadi guru dan peningkatan sumber daya manusia dapat dicapai dengan maksimal dengan kualifikasi yang diterapkan.” (G, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 5 dan 6

Selanjutnya, setelah guru dinyatakan diterima maka pihak sekolah tidak hanya membiarkan begitu saja, melainkan pihak sekolah selalu mengadakan evaluasi bagi setiap guru yang mengajar baik guru kelas maupun guru mata pelajaran. Seperti yang disampaikan oleh guru SMP Swasta An Nizam dalam wawancaranya, bahwa:

“Memantau dan mengevaluasi kinerja guru setelah diterima itu biasanya ada, namun instrumen itu dipegang oleh kepala sekolah ataupun kurikulum karena mereka biasanya melakukan refleksi kedalam kelas-kelas sesuai dengan kurikulum merdeka. Dan biasanya penilaian itu tidak jauh dari 4 kompetensi guru.” (G, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 9

Seleksi guru adalah proses pemilihan dan penyaringan calon-calon guru yang memenuhi syarat dan kualifikasi tertentu untuk mengisi posisi guru di lembaga pendidikan atau sekolah. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan guru-

guru yang kompeten, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan serta tujuan pendidikan.

Dari data yang diperoleh calon guru yang lolos seleksi administrasi, maka akan mengikuti seleksi tahap berikutnya. Tahap seleksi yang kedua adalah tes wawancara. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensinya serta digunakan untuk mengkresek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya. Dok.5

Seleksi merupakan proses yang terpenting dalam mencari guru yang kompeten. Seleksi pertama yaitu seleksi administrasi. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi ini meliputi seleksi berkas-berkas lamaran yang dilakukan oleh calon guru untuk menentukan apakah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Syarat pertama adalah muslim, hal ini karena SMP Swasta An Nizam merupakan sekolah Islam yang sudah dikenal dengan keislaman dan keimanannya, untuk menjadi guru di SMP Swasta An Nizam harus memiliki komitmen, keimanan, dan keislaman yang kuat.

Sekolah ini mengalami perkembangan yang sangat cepat sehingga membutuhkan guru-guru yang produktif dimana tenaganya masih aktif, idealismenya masih bagus, dan rentang kerjanya masih relatif lama. Pendidikan minimal harus S1 dan IPK minimal 3,00, hal ini berhubungan dengan kompetensi dari calon guru. Untuk menjadi guru di SMP Swasta An Nizam harus memiliki kompetensi yang bagus, mulai dari keilmuan dibidang studinya atau kesesuaian jurusan dengan guru yang dibutuhkan. Penilaian dari seleksi ini juga dengan melihat keislaman seperti membaca Al-Qur'an dan melaksanakan sholat. Sistem seleksi yang digunakan adalah sistem gugur. Apabila tidak memenuhi syarat secara administrasi maka akan dinyatakan gugur dan tidak dapat mengikuti seleksi tahap berikutnya.

Dalam proses rekrutmen dan seleksi di SMP Swasta An Nizam dilaksanakan secara selektif oleh sekolah kepada pelamar. Dalam menyeleksi,

para pelamar diseleksi secara ketat, hal ini dilakukan untuk mendapatkan guru yang profesional dan memiliki kualifikasi yang ditentukan oleh sekolah. SMP Swasta An Nizam juga sangat selektif dalam merekrut calon-calon guru yaitu tidak merekrut kerabat atau famili yang sebenarnya tidak memiliki kualifikasi yang dibutuhkan sekolah.

Berdasarkan uraian diatas, data yang diperoleh memberikan rincian yang lebih spesifik pada proses seleksi guru yang dilaksanakan di SMP Swasta An Nizam. Beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses seleksi guru antara lain: 1) Adanya instrument seleksi, 2) Pelaksanaan seleksi dan kemampuan, 3) Micro teaching, 4) *Job description* (Uraian kerja, jabatan dan tanggung jawab).

3. Pengembangan Diklat dan Pelatihan Guru di SMP Swasta An Nizam

Dunia pengajaran seorang guru di sekolah tidak bisa hanya mengandalkan kemampuan yang sudah diraih ketika kuliah atau sebagian dari pengalaman saja. Hal yang paling besar dalam tombak pendidikan adalah kemampuan guru yang harus segera merespons dengan cepat perubahan yang terjadi. Pendidikan dan pelatihan untuk guru adalah pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas dan di implementasikan dilingkungan sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh Ketua Yayasan An Nizam dalam wawancaranya, mengatakan bahwa:

“Program pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh setiap guru di unit masing-masing pada Yayasan An Nizam dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru sesuai dengan perkembangan terbaru kurikulum, metode mengajar, serta penerapan teknologi dalam pembelajaran. Selain itu juga saya berharap pelatihan dan pendidikan yang para guru ikuti ini bisa mendorong untuk terus belajar dan mengembangkan diri sehingga mereka dapat memberikan pembelajaran yang lebih berkualitas baik secara umum dan agama kepada siswa.” (K.Y, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 10

SMP An Nizam adalah salah satu sekolah penggerak di kota Medan, maka dari itu pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh sekolah kepada setiap guru harus sesuai dengan kemajuan pendidikan dan kurikulum yang dipakai. Hal ini

dipertegas oleh Kepala Sekolah SMP Swasta An Nizam terkait pendidikan dan pelatihan yang diberikan, dalam wawancaranya mengatakan:

“Pelatihan guru di Sekolah Penggerak biasanya dilakukan dengan berbagai pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Salah satunya seperti, pelatihan terkait pengembangan dan implementasi kurikulum sesuai dengan standar nasional, pelatihan terhadap pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran juga dilakukan guna kemajuan pembelajaran pada siswa. Para guru juga melakukan pelatihan pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial guru. Dilakukan juga pelatihan lokakarya, seminar, dan diskusi kelompok untuk berbagi praktik dan pendidikan pelatihan ini bisa didapatkan oleh guru diluar sekolah seperti yang diadakan oleh dinas pendidikan terkait dan kepala sekolah akan melakukan pelatihan secara bergantian dengan guru-guru yang lain. Dan saya selaku kepala sekolah juga mengikuti pelatihan terkait kepemimpinan dan manajerial tentang pelatihan kepemimpinan instruksional untuk kepala sekolah dan pengawas sekolah.” (K.S, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok.11

Selanjutnya, guru yang sudah mengikuti pelatihan diluar sekolah maka pihak sekolah akan melakukan evaluasi terkait pelatihan yang diikuti, hal ini dijelaskan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Sekolah dalam wawancaranya, mengatakan:

“Guru yang ikut pelatihan akan mendapatkan gilirannya, jadi setiap guru mempunyai peluang yang sama dia harus ikut pelatihan dan harus selalu memperbaharui dirinya diluar jam mengajar dia disekolah. Itu sering digilir oleh kepala sekolah dan tahap evaluasinya setiap guru yang keluar pelatihan ketika dia kembali ke SMP An Nizam dia harus mengimbaskan ke guru yang lain artinya program yang dia dapat diluar bukan hanya dia yang tahu tetapi semua guru harus mengetahui dan mendapatkan ilmunya juga, hal ini sudah dijalankan selama 2 tahun. Jadi setiap tahap evaluasi dia bisa atau dia dapat atau tidak ilmu yang dia peroleh dari luar itu, itu dapat kita lihat dari materi yang disampaikan dari guru yang pelatihan diluar untuk dibawa ke dalam lingkungan sekolah, apabila guru tersebut tidak memahami materi pelatihan yang dia ikuti dari luar maka itu akan menjadi kebijakan kepala sekolah seperti mengarahkan untuk mengikuti pelatihan kembali.” (W. KS, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 12

Guru memiliki peran yang sangat penting dalam kemajuan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia khususnya kategori sekolah penggerak. Oleh karena itu, mereka harus terus mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar. Hal ini dijelaskan oleh

guru dalam wawancaranya, mengatakan:

“Ketika sudah menjadi guru dan apalagi dengan adanya kurikulum merdeka ini kami sering mengikuti lokakarya, pelatihan-pelatihan baik itu yang kami adakan sendiri maupun yang diadakan BBGP (Balai Besar Guru Penggerak) Dinas Pendidikan dan lain-lain. Pelatihan yang kami dapat diluar sekolah itu seperti MGMP, workshop menyusun RPP berbasis project based learning, pelatihan TIK, pembuatan soal berbasis HOTS, diklat tentang Kurikulum Merdeka. Biasanya seperti itu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusianya mulai dari perekrutan sampai pembinaan.” (G, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 12

Guru SMP Swasta An Nizam juga menjelaskan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan didalam sekolah, dalam wawancaranya mengatakan:

“Pelatihan juga kami dapatkan di dalam lingkungan sekolah yang diberikan oleh kepala sekolah seperti materi kompetensi umum seperti AD/ART yayasan dan sekolah, standar operasional prosedur (SOP) guru, profile sekolah: visi, misi, tujuan SMP Swasta An Nizam, *sercive excelent*, guru profesional, konsep pembelajaran terpadu, *team work*, *micro teaching*. Ada juga materi kompetensi keagamaan seperti, bidang studi Al-Qur’an, bidang studi hadits, bidang studi fiqh dan bidang studi akidah Dan tak hanya itu, ada juga pelatihan dari segi spiritual Jadi kami setiap pagi ada apel yang dilakukan dengan mendengarkan arahan-arahan dan bimbingan dari teman-teman yang biasa menyampaikan motivasi dan bahkan dari kepala sekolah sendiri. Dan biasanya kalau setiap jumat seperti ini setelah jumat bagi guru laki-laki itu ada tahsin Qur’annya dan untuk guru perempuan tahsin Qur’an dilakukan sebelum jum’at. Biasanya juga pada awal semester akan ada evaluasi dari kepala sekolah dan pengawas sekolah ke dalam kelas.” (G, *wawancara*, 3 Juni 2024). Dok. 13

Selanjutnya, guru SMP Swasta An Nizam juga menjelaskan terkait materi yang diberikan pada saat pelatihan dan pendidikan yang mereka ikuti, dalam wawancaranya mengatakan:

“Diawal kami terpilih sebagai program sekolah penggerak pada angkatan pertama, ada namanya in house training jadi itu pelatihan mengenai kurikulum, belajar bagaimana cara pengimplementasian kurikulum itu didalam sekolah satuan belajar kita dan materi-materinya juga terkait dengan kurikulum merdeka, project profil pelajar pancasila dan hal-hal yang berkaitan dengan assement kurikulum merdeka.

Selain itu juga, dalam lokakarya yang lain ada penguatan berbasis IPTEK seperti bagaimana cara penginputan nilai di dalam aplikasi, bagaimana cara pembuatan media pembelajaran, dan SMP An Nizam juga membuat

YouTube sendiri karena pada masa covid waktu itu kami berinovasi membuat video berkreasi pembelajaran agar memang siswa itu tidak membosankan dan itu perlu dilatih. Nah jadi pelatihan fokus di wawasan akademik dan ilmu pengetahuan juga yang terakhir biasanya setiap ada pertemuan berkala setiap minggu spiritual guru juga harus diperhatikan, jadi bukan hanya siswa saja yang kita ajarkan untuk membaca Al Qu'an dan Sholat tetapi guru juga harus memberikan teladan kepada para siswa.” (G, wawancara, 3 Juni 2024). Dok. 14

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai pengembangan pendidikan dan pelatihan guru di SMP Swasta An Nizam sejalan dengan hasil observasi dilapangan. Dari data yang diperoleh bahwa para guru menerapkan kajian-kajian rutin terkait pelatihan spiritual pada setiap hari Jumat. Dok. 16.

Tidak hanya itu, para guru juga mengikuti pendidikan dan pelatihan yang ada disekolah dengan mengundang pemateri dari luar sekolah dengan materi salah satunya seperti training motivasi guru. Dok.16

Sekolah penggerak merupakan salah satu komponen kebijakan merdeka belajar yang mempunyai tujuan mencetak sumber daya manusia yang mengembangkan hasil belajar peserta didik yang kooperatif mengandung segala kompetensi–kompetensi sehingga menghasilkan pelajar pancasila, untuk itu peran guru dalam sekolah penggerak juga sangatlah penting, karena menjadi fasilitator dan motivator dalam proses pembelajaran.

Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemajuan pendidikan dan profesionalisme guru di SMP Swasta An Nizam, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru sehingga dapat mencapai target yang direncanakan dalam konteks sekolah penggerak.

Rendahnya kualitas SDM merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional, terutama mutu sekolah. Oleh karena itu, diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan (continuous quality improvement). Pengembangan SDM

di SMP Swasta An Nizam dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan dan berkelanjutan.

Yayasan SMP Swasta An Nizam menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan dalam rangka peningkatan kapasitas keilmuan dan ketrampilan profesi baik dalam bentuk short course, tematik skills training maupun pendidikan post graduate yang terstruktur. Program pelatihan guru yang diberikan SMP Swasta An Nizam merupakan program yang dilakukan oleh tenaga pendidik dengan tujuan menjadi lebih profesional, sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di dalam kelas. Program latihan yang dilakukan biasanya mencakup teknik perencanaan pembelajaran dan cara melakukan pembelajaran yang efektif.

Dari data yang didapat, guru SMP Swasta An Nizam memiliki standar kualitas pribadi salah satunya ialah disiplin, dimana semua guru di SMP An Nizam ini menerapkan disiplin yang berkualitas seperti semua guru datang kesekolah sebelum para siswa hadir dan selalu menerapkan budaya 3S (Senyum, Sapa, Salam) yang dilakukan didepan gerbang dalam menyambut para siswa yang berdatangan Dok. 17.

Selanjutnya, jam pelajaran di SMP An Nizam dimulai pada pukul 08:00 WIB, sedangkan untuk para guru sudah melakukan apel pagi pada pukul 07:00 WIB yang dibimbing oleh kepala sekolah dan guru diwajibkan untuk bergantian menyampaikan motivasi setiap harinya, hal ini diterapkan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Dok. 13

Dari data yang diperoleh juga beberapa guru bidang studi di SMP Swasta An Nizam juga mendapatkan penghargaan atas karya inovasi membuat video kreatif pembelajaran yang dihasilkan pada masa Covid 19 beberapa tahun lalu Dok.14.

SMP Swasta An Nizam memasukkan pelatihan dan pendidikan ke dalam bagian internal manajemen di sekolah yang diadakan dalam rangka

mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru. Pihak sekolah berharap agar guru bisa mendapatkan keunggulan kompetitif serta dapat memberikan pelayanan terbaik. Selain itu, melalui program pelatihan guru, diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih produktif dan mengalami peningkatan kualitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas, data yang diperoleh memberikan rincian yang lebih spesifik pada pengembangan pendidikan dan pelatihan guru yang dilaksanakan di SMP Swasta An Nizam. Beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain: 1) Pendidikan dan pelatihan eksternal, 2) Pendidikan dan Pelatihan internal, 3) Pendidikan dan pelatihan terkait dengan kompetensi guru.

4. Kompensasi Guru di SMP Swasta An Nizam

Pendidikan adalah investasi terbesar bagi manusia karena pendidikan mampu menciptakan SDM yang handal terampil dan berdaya guna bagi pembangunan bangsa baik pembangunan sumber daya manusia materi dan juga sumber daya alam, dengan demikian pendidikan perlu dilaksanakan secara nasional regional dan lokal. Kompensasi merupakan hasil timbal balik atas kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada sekolah. Ketua Yayasan SMP Swasta An Nizam juga menegaskan terkait kebijakan kompensasi guru di SMP Swasta An Nizam, dalam wawancaranya mengatakan:

“Sebagai ketua yayasan, saya akan memberikan beberapa pertimbangan terkait kompensasi untuk guru di SMP Swasta An Nizam dan itu akan ditetapkan untuk setiap unit di Yayasan ini seperti, sekolah perlu memastikan gaji pokok guru yang memang tidak setara dengan UMR Kota Medan tetapi kami menetapkan setengah dari UMR. Selanjutnya kami juga menyediakan kompensasi untuk guru-guru yang akan melakukan perjalanan kerja seperti mengikuti pelatihan diluar sekolah, maka kami akan memberikan kompensasi diluar gaji pokoknya seperti uang transport, penginapan dan makan. Apresiasi & Penghargaan kepada guru berprestasi setiap akhir semester juga kami berikan, sebagai bentuk motivasi non-finansial.” (K.Y, *wawancara*, 10 Juni 2024)

Sebagai kepala sekolah, kebijakan terkait kompensasi guru merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, hal ini disampaikan oleh Kepala Sekolah dalam wawancaranya, ia menegaskan bahwa:

“Di SMP An Nizam, kami memahami bahwa kesejahteraan guru adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa. Oleh karena itu, kami berkomitmen untuk memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif bagi semua guru kami. Gaji yang kami tawarkan didasarkan pada kualifikasi, pengalaman, dan kontribusi masing-masing guru. Kami juga menyediakan tunjangan seperti tunjangan hari raya dan memang itu kami berikan berupa nonmaterial.” (K.S *wawancara*, 3 Juni 2024)

Sebagai Wakil Kepala Sekolah yang bertanggung jawab atas bidang Sumber Daya Manusia, beliau menyampaikan terkait kompensasi yang diterima guru di SMP Swasta An Nizam bahwa ada beberapa kompensasi atau gaji guru yang tidak diberikan dengan alasan cuti, Wakasek menjelaskan dalam wawancaranya:

“Untuk kompensasi guru terkait dengan cuti itu harus tergantung cutinya karena apa, misalnya guru tersebut cuti dikarenakan direkomendasikan oleh pihak sekolah sendiri mengikuti pelatihan diluar sekolah maka kepala sekolah tidak akan memotong atau menahan gaji guru tersebut melainkan kepala sekolah akan memberikan kompensasi tersendiri dan ada anggarannya untuk mengikuti pelatihan ini. Namun apabila cuti melahirkan atau cuti karena urusan pribadi saya rasa kepala sekolah mempunyai kebijakan khusus seperti guru tersebut tetap menerima gaji namun dipotong sesuai berapa hari dia cuti dan dikurangi dari jam kerja yang ditinggalkan.” (W.KS, *wawancara*, 3 Juni 2024)

Selanjutnya, wakasek Sumber Daya Manusia juga menegaskan perbedaan kompensasi guru apakah terdapat perbedaan antara tingkat pendidikannya, beliau mengatakan bahwa:

“Untuk tingkat pendidikan atau jam pelajaran, setahu saya tidak ada untuk tingkat pendidikan. Namun untuk loyalitas itu ada, jadi guru itu bisa beda penghasilannya dari yang lain tergantung jam kerjanya disekolah dan lama mengabdinya dan ini kebijakan yayasan bukan kebijakan unit SMP. Dan karena ranah kebijakan yayasan jadi kita tidak bisa protes karena kita swasta, akan tetapi untuk tingkat pendidikan seperti S1 S2 ataupun S3 sejauh ini masih sama, walaupun ada yang berbeda mungkin yayasan punya inisiatif lain menempatkan atau menambah jam tambahan dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi.” (W. KS, *wawancara*, 3 Juni 2024)

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yakni guru menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki seorang guru ditunjukkan dengan hasil kerja/kinerja oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemberian kompensasi dalam dunia pendidikan merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektifitas tujuan lembaga sekolah. Hal ini disampaikan oleh salah seorang guru di SMP Swasta An Nizam terkait penerimaan kompensasi, dalam wawancaranya mengatakan:

“Untuk kompensasi, nama nya pegawai honorer kerja di swasta ini jika dikatakan cukup ya dicukup-cukupkan dan mungkin sama problemnya karena ini jugakan problem nasional dimana kesejahteraan guru-guru honorer juga perlu diperhatikan. Saya kira bukan hanya menjadi tanggungjawab sekolah dan yayasan saja jadi perlu ada memang perhatian khusus dari kemendikbud dan dinas pendidikan terkait dalam rangka memperhatikan kesejahteraan dan memberikan tambahan-tambahan incam kepada guru-guru swasta karena memang kalau hanya mengandalkan yang diterima atau saleri yang diterima dari yayasan tentunya belum begitu cukup.” (G., *wawancara*, 3 Juni 2024)

Selanjutnya, beliau kembali menjelaskan kompensasi yang diberikan apakah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, dalam wawancaranya mengatakan:

“Untuk kompensasi di unit SMP ini sesuai dengan jam mengajar dan tupoksinya masing-masing. Tapi memang dalam hal ini pihak SMP sudah dapat bantuan dari pemerintah daerah yang dijanjikan oleh bapak walikota Medan waktu pada hari guru kemarin Alhamdulillah ada proses peningkatan dalam hal penerimaan bantuan yang per 3 bulan sekali. Dan spesifikasi guru yang menerima bantuan per 3 bulan sekali harus terdaftar di pangkalan data dapodik.” (G., *wawancara*, 3 Juni 2024).
Dok.18

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai pengembangan pendidikan dan pelatihan guru di SMP Swasta An Nizam sejalan dengan hasil observasi lapangan dimana pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan SMP Swasta An Nizam juga telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan SMP Swasta An Nizam sebagaimana yang diungkapkan

ketua yayasan bahwa, Kompensasi diberikan secara adil dan merata tidak memandang status pendidikan S1.S2 dan S3. Namun kompensasi diberikan sesuai dengan jam kerja dan tupoksi guru masing-masing. Kompensasi lainnya juga diberikan apabila para guru melaksanakan pelatihan yang diadakan diluar sekolah.

Kompensasi menurut peneliti adalah pemberian balas jasa kepada guru atas kinerjanya di sekolah. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi guru yang memungkinkan sekolah memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan gurunya. Bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya.

Kompensasi menjadi salah satu faktor eksternal yang mampu meningkatkan kinerja guru. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah dengan pemberian kompensasi berupa gaji, bonus, jenis tunjangan maupun fasilitas lainnya. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu hal yang dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja. Dengan membangun sistem kompensasi yang baik maka kinerja guru dapat ditingkatkan. Oleh karena itu lembaga pendidikan perlu memperhatikan sistem kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja guru yang dapat berdampak pada perbaikan layanan pendidikan bagi peserta didik.

Sistem kompensasi di suatu organisasi pendidikan harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi pendidikan dan tenaga pendidik. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh tenaga pendidik dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang berada dalam organisasi pendidikan tersebut.

Unit SMP Swasta An Nizam menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam

melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi dapat terdiri dari kompensasi material ataupun non material. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu yayasan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga tenaga pendidik dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, data yang diperoleh memberikan rincian yang lebih spesifik pada pengembangan pendidikan dan pelatihan guru yang dilaksanakan di SMP Swasta An Nizam. Beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain: 1) Gaji, 2) Reward umroh untuk guru yang berkualitas, 3) Intensif untuk guru yang memiliki hafalan Qur'an minimal 3 Juz.

C. Pembahasan Penelitian

Setelah menguraikan hasil temuan dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi, peneliti akan membahas temuan yang ada secara mendalam dan menyusunnya menjadi pemaparan yang terstruktur sebagai hasil penelitian. Pemaparan ini mencakup analisis dari setiap temuan, serta menyoroti implikasi praktis dan teoritis yang dapat menjadi acuan bagi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru. Pembahasan akan diuraikan secara terstruktur, mengenai: 1) Proses Rekrutmen Guru di SMP Swasta An Nizam, 2) Proses Seleksi Guru di SMP Swasta An Nizam, 3) Pengembangan Diklat dan Pelatihan di SMP Swasta An Nizam, 4) Kompensasi Guru di SMP Swasta An Nizam.

1. Proses Rekrutmen Guru di SMP Swasta An Nizam

Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses rekrutmen guru antara lain: 1) Digitalisasi brosur, 2) Persyaratan Akademik/Non Akademik, 3) Memiliki visi dan misi yang sama dengan SMP Swasta An Nizam, 4 Evaluasi. Keempat komponen ini menjadi inti dari pembahasan dalam penelitian ini.

Digitalisasi brosur untuk rekrutmen guru adalah proses mengubah brosur rekrutmen yang biasanya dicetak dalam bentuk fisik menjadi format digital yang dapat diakses dan didistribusikan secara online. Berikut adalah beberapa aspek penting dari digitalisasi brosur untuk rekrutmen guru:

- a. Format Elektronik: Brosur rekrutmen yang tadinya berbentuk kertas diubah menjadi file digital seperti PDF, eBook, atau format lain yang mudah diakses secara online.
- b. Desain Interaktif: Brosur digital dapat mencakup elemen interaktif seperti tautan, video, dan grafik animasi untuk menarik perhatian calon guru.
- c. Distribusi Online: Brosur digital dapat disebarluaskan melalui berbagai platform online seperti email, situs web sekolah, media sosial, dan platform rekrutmen pekerjaan.
- d. Aksesibilitas: Dengan digitalisasi, brosur rekrutmen dapat diakses oleh calon guru dari mana saja dan kapan saja, sehingga memperluas jangkauan audiens.
- e. Penghematan Biaya: Mengurangi biaya cetak dan distribusi fisik, serta lebih ramah lingkungan karena mengurangi penggunaan kertas.
- f. Analisis dan Pelacakan: Brosur digital memungkinkan pelacakan dan analisis mengenai berapa banyak orang yang melihat atau mengunduh brosur, memberikan wawasan tentang efektivitas strategi rekrutmen.

Digitalisasi brosur untuk rekrutmen guru membantu sekolah dalam mencapai calon guru yang lebih luas dan lebih efektif, meningkatkan visibilitas, dan mempermudah proses aplikasi.

Pengertian persyaratan akademik dan non-akademik untuk rekrutmen guru merujuk pada kriteria yang harus dipenuhi oleh calon guru dalam proses seleksi. Berikut penjelasan singkat untuk masing-masing:

Persyaratan Akademik:

- a. Kualifikasi pendidikan formal yang dibutuhkan untuk menjadi guru
- b. Biasanya mencakup gelar sarjana atau diploma dalam bidang pendidikan atau bidang studi terkait
- c. Nilai akademik atau IPK minimum yang disyaratkan
- d. Penguasaan materi pelajaran yang akan diajarkan

Persyaratan Non-Akademik:

- a. Keterampilan dan kualitas personal yang diperlukan untuk menjadi guru efektif
- b. Dapat mencakup kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen kelas
- c. Kesehatan fisik dan mental yang baik
- d. Karakter dan integritas moral yang sesuai dengan profesi guru
- e. Pengalaman mengajar atau magang (jika diperlukan)
- f. Keterampilan teknologi informasi
- g. Kemampuan bahasa (jika relevan dengan posisi)

Memiliki visi dan misi yang sama dengan SMP Swasta An Nizam untuk calon guru baru adalah aspek penting dalam proses rekrutmen. Ini termasuk dalam persyaratan non-akademik dan berkaitan dengan kecocokan nilai dan tujuan antara calon guru dan sekolah. Berikut penjelasan lebih lanjut:

- a. Pemahaman visi dan misi:
 - 1) Calon guru diharapkan memahami dan menghayati visi dan misi SMP Swasta An Nizam.
 - 2) Mereka harus mampu menjelaskan bagaimana visi dan misi tersebut akan memengaruhi pendekatan mengajar mereka.
- b. Keselarasan nilai:
 - 1) Nilai-nilai pribadi dan profesional calon guru harus sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh SMP Swasta An Nizam.

2) Ini mencakup pandangan tentang pendidikan, etika mengajar, dan filosofi pembelajaran.

c. Komitmen terhadap tujuan sekolah:

1) Calon guru harus menunjukkan kesiapan untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh SMP Swasta An Nizam.

2) Mereka harus memiliki ide-ide konkret tentang bagaimana mereka dapat mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

d. Adaptabilitas:

Kemampuan untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan pendekatan khusus yang mungkin dimiliki SMP Swasta An Nizam.

e. Partisipasi dalam pengembangan sekolah:

Kesediaan untuk terlibat dalam kegiatan dan program yang mendukung visi dan misi sekolah di luar jam mengajar.

f. Orientasi jangka panjang:

Keinginan untuk berkembang bersama sekolah dan berkontribusi dalam pencapaian visi jangka panjang SMP Swasta An Nizam.

Dalam proses rekrutmen, aspek ini bisa dinilai melalui wawancara, esai aplikasi, atau presentasi tentang bagaimana calon guru akan mendukung visi dan misi sekolah.

Evaluasi terhadap rekrutmen guru adalah proses penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi sistem perekrutan yang digunakan. aspek kunci dalam melakukan evaluasi terhadap rekrutmen guru seperti: kualitas kandidat, efisiensi proses, metode seleksi dan kesesuaian dengan visi dan misi (Y. Setiabudi, 2010:43).

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk

mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan oprasional. Penarikan pegawai melibatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu berfungsi sebagai input lembaga (Hasibuan, 2007:19)

Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan SDM yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan proses rekrutmen yang baik. Rekrutmen yang berhasil menghasilkan guru yang baik sesuai standar yang diinginkan. Dengan demikian rekrutmen guru/tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting dilakukan berdasarkan dengan kebutuhan dan persyaratan yang ditentukan oleh sekolah agar mendapatkan SDM yang berkualitas dan profesional di bidangnya.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari dan menemukan orang yang tepat untuk jabatan tertentu dalam suatu lembaga atau organisasi. Rekrutmen dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, salah satunya adalah melalui seleksi supaya dapat ditemukan orang yang cocok dan kompeten untuk jabatan yang tersedia, sehingga proses rekrutmen guru harus dilaksanakan secara jujur dan transparan, dan dengan menggunakan standar kualifikasi yang telah ditetapkan. Standar kualifikasi tersebut tidak dapat ditawartawar. Upaya peningkatan kompetensi bagi pendidik dan tenaga kependidikan harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram dengan sistem yang jelas.

Menurut Stoner yang dikutip oleh Sadili Samsudin mengemukakan, "*The recruitment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*", Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu (Sadili, 2006:81).

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup indentifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai (A.A Anwar Prabu, 2004: 3).

Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan di dalam rekrutmen sumber daya manusia adalah: 1. Formasi benar-benar diperlukan sesuai dengan keahlian mengajar. 2. Memenuhi kriteria dan kualifikasi serta keahlian memenuhi syarat yang ditentukan. 3. Objektif, artinya jelas terhadap pekerjaan mendidik. 4. *The right man on the right place*, memiliki keselarasan tugas dengan kemampuan yang dimiliki (H. Hasbiyallah, Mahli, 2019:50).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi lapangan dan studi dokumentasi yang dilakukan, ditemukan bahwa SMP Swasta An Nizam telah menerapkan berbagai strategi perekrutan guru yang efektif untuk meluaskan jangkauannya dan mempercepat informasi yang diberikan. Strategi-strategi yang dilakukan dengan cara pendekatan langsung menggunakan media sosial sekolah dan media sosial setiap guru, tatusaha dan bahkan media sosial kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Selain media sosial, kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru juga turut menyebarkan informasi secara lisan dengan masyarakat.

Analisis kebutuhan tenaga pendidik yang ada di yayasan SMP Swasta An Nizam sudah memperkirakan dengan baik tenaga pendidik yang akan di rekrut. Untuk itu dalam proses rekrutmen guru yang di adakan pihak sekolah sudah mendiskusikan secara bersama dan melihat kebutuhan tenaga pendidik yang akan direkrut.

Untuk mendapat tenaga pendidik yang baik dan profesional pihak sekolah harus menganalisis tenaga pendidik yang akan di rekrut sesuai dengan kebutuhan sekolah, melihat ada tenaga pendidik yang kosong atau tidak atau melihat dari kebutuhan untuk menggantikan tenaga pendidik yang sedang mengambil cuti atau berhalangan datang dalam waktu yang panjang, selain itu juga melihat dari penambahan ruangan kelas. Semua itu harus dipikirkan dengan baik. Untuk mendapat tenaga pendidik yang profesional pihak sekolah harus memperkirakan tenaga pndidik yang akan di rekrutnya baik melihat dari lulusan atau latar belakang dari universitasnya atau pihak sekolah harus memberikan kriteria yang yang memang harus di miliki oleh tenaga oendidik tersebut.

Kriteria dan persyaratan calon tenaga pendidik yang di lihat dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, pihak sekolah yayasan SMP Swasta An Nizam melihat dari ciri-ciri tenaga pendidik yang akan di rekrut sesuai dengan kreteria yang diinginkan seperti menguasai pendidikan umum atau memiliki tanggung jawab yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Tenaga pendidik juga harus memiliki karakteristik yang baik dan rata-rata tenaga pendidik yang ada di yayasan SMP Swasta An Nizam tenaga pendiknya memiliki karakteristik yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Dan seorang tenaga pendidik harus memiliki standar dan lulusan yang baik seperti lulusan S1 atau S2 atau bisa juga lulusan S3 jika sebuah sekolah membutuhkan lulusan tersebut.

Dalam kriteria calon tenaga pendidik ini sekolah harus juga memperhatikan hal ini, untuk melihat kualitas tenaga pendiknya, untuk menciptakan seluruh tenaga pendidik yang profesional pihak sekolah harus selalu memantau perkembangan dari tenaga pendidik yang di miliki agar di ketahui yang menjadi kekurangan dari tenaga pendidik yang dimiliki.

Kebijakan yang di keluarkan oleh yayasan SMP Swasta An Nizam dengan melihat kepada visi misi sekolah serta berpatokan pada Al-Qur'an dalam merekrut tenaga pendidik. Pihak sekolah juga memfokuskan agar tenaga pendidik yang mereka rekrut kesekolah adalah tenaga pendidik yang mengetahui tentang agama atau setidaknya mengetahui dasar-dasar agama.

Kebijakan yang di keluarkan oleh sekolah untuk proses rekrutmen tenaga pendidik harus melihat bahwa tenaga pendidik harus sesuai dengan visi misi dan sekolah yang berlandaskan agama. Karena kebijakan ini akan sangat membantu pihak sekolah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang diinginkan tidak hanya itu sekolah juga akan mendapatkan tenaga pendidik dengan potensi yang baik serta memiliki tanggung jawab yang baik.

Dalam proses rekrutmen guru yang dilakukan unit SMP setiap tahun ajaran baru atau setiap ada guru yang dibutuhkan, unit SMP tetap teliti dan terstruktur dalam menetapkan jadwal proses rekrutmen, penyusunan jadwal ini

sangat penting dalam perencanaan agar pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan yang di inginkan. Jika sebuah perekrutan tanpa adanya jadwal maka tidak akan berjalan dengan baik. Untuk itu harus melihat keadaan dan kondisi, serta waktu dalam penetapan waktu yang tepat agar calon tenaga pendidik bisa berpartisipasi dalam perekrutan ini. Tenaga pendidik yang akan di rekrut harus hadir atau menjalankan tes yang di berikan tanpa adanya kecurangan dari dua belah pihak agar dapat menciptakan suasana yang baik di antara kedua pihak. Dan untuk mendapat tenaga pendidik yang profesional.

Maka dari itu, penarikan sumber daya manusia ini dimulai ketika suatu organisasi mencari calon tenaga yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan aplikasi (lamaran) oleh pelamar kepada organisasi tersebut. Atau proses rekrutmen biasanya berlangsung sejak mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Rekrutmen dan seleksi (recruitment and selection) adalah komponen penting dalam pencarian sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi pendidikan.

2. Proses Seleksi Guru di SMP Swasta An Nizam

Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam proses seleksi guru antara lain:

- a. Adanya instrument seleksi,
- b. Pelaksanaan seleksi dan kemampuan,
- c. Micro teaching,
- d. *Job description* (Uraian kerja, jabatan dan tanggung jawab). Keempat komponen ini menjadi inti dari pembahasan dalam penelitian ini.

Instrumen seleksi dalam konteks rekrutmen guru adalah alat atau metode yang digunakan untuk menilai dan memilih kandidat guru yang paling sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Pelaksanaan seleksi dan kemampuan untuk seleksi guru adalah proses kritis dalam rekrutmen pendidik:

Pelaksanaan Seleksi:

- a. Perencanaan: Menetapkan jadwal, metode, dan kriteria seleksi
- b. Pengumuman: Menyebarkan informasi lowongan
- c. Penyaringan awal: Menyeleksi aplikasi berdasarkan persyaratan dasar
- d. Pelaksanaan tes: Menjalankan berbagai instrumen seleksi
- e. Wawancara: Melakukan tanya jawab dengan kandidat terpilih
- f. Evaluasi: Menilai hasil seluruh tahapan seleksi
- g. Keputusan: Memilih kandidat terbaik

Kemampuan untuk Seleksi Guru:

- a. Analisis kebutuhan: Memahami kualifikasi yang dibutuhkan
- b. Penilaian objektif: Mengevaluasi kandidat secara adil
- c. Keterampilan wawancara: Kemampuan mengajukan pertanyaan efektif
- d. Interpretasi hasil tes: Memahami dan menganalisis hasil penilaian
- e. Pengambilan keputusan: Memilih kandidat terbaik berdasarkan data
- f. Komunikasi: Menyampaikan hasil seleksi dengan jelas
- g. Etika: Menjaga kerahasiaan dan profesionalisme

Microteaching adalah sebuah model pengajaran yang diperkecil dan memiliki istilah lain *real teaching*. Kata “diperkecil” yang dimaksud di sini mencakup beberapa hal. Pertama jumlah peserta didik yang terbatas, ruang kelas terbatas, waktu pembelajaran yang terbatas, dan lain-lain. Setiap tenaga pengajar/pendidik/pelatih memang dituntut untuk memiliki kompetensi dalam mengajar. Adanya mata pelatihan microteaching akan membantu setiap calon pendidik memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Jika pada dasarnya kompetensi tertentu sudah dikuasai maka bisa beralih ke kompetensi lain dan kemudian terus dikembangkan. Dengan menyederhanakan situasi dan kondisi latihan diharapkan perhatian dapat difokuskan pada keterampilan tertentu (Zainal Asril, 2011:66).

Menurut Hasibuan (2007:32) “job description adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan

pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi”. Apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik.

Job description adalah pernyataan tertulis yang memuat apa saja yang harus dilakukan oleh pekerja, bagaimana cara melakukannya, dan dalam kondisi apa pekerjaannya dilakukan (Dessler, 2013:33). Didalam job description akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

Kegiatan seleksi tenaga pendidik (guru) merupakan salah satu pilar dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang bertujuan mencari dan mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Di samping memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, yang dalam dunia MSDM dikenal dengan istilah “*job fit and culture fit*”. *Job fit* bermakna bahwa kompetensi yang dimiliki calon karyawan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, *Culture fit* bermakna karakter yang dimiliki pelamar sesuai dengan budaya pendidikan tersebut (Tuti Andriani, 2014: 59-62).

Menurut Strauss dan Sayles, seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Menurut pasangan penulis diatas, ada lima macam teknik seleksi pegawai baru, yaitu inventaris biografi, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusta penilaian (Ibrahim Bafadal. 2008. 31)

Seleksi guru adalah salah satu kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, Sumber daya manusia tersebut juga diharapkan memiliki budaya atau kultur yang selaras dengan visi

dan misi sekolah. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai guru dalam suatu lembaga pendidikan/sekolah (H.A Rusdiana, 2018:52)

Spesifikasi dalam pekerjaan menentukan pendidikan, pengalaman dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat berprestasi secara efektif dalam posisi tersebut. Sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi biasanya memusatkan pada metode seleksi yang dapat digunakan untuk memilih sejumlah calon dari populasi pelamar yang cukup besar secara cepat dan efisien. Seleksi dalam proses rekrutmen memerlukan tantangan yang khusus, seperti menyeleksi dari sejumlah pelamar dalam kurun waktu yang pendek (Abdul Qohin. 2022: 64).

Tujuan utama proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan adalah untuk memilih calon pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan harapan sekolah dari para pelamar yang telah terkumpulkan dalam proses rekrutmen. Dengan demikian seleksi tenaga kerja kependidikan dilakukan untuk mendapatkan keyakinan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan, data lain serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berdaya guna dan berhasil sesuai dengan kriteria sekolah (Danumiiharja, 2014:147)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap proses seleksi guru bahwa seleksi yang dilakukan di Yayasan SMP Swasta An Nizam terdiri dari 2 (dua) tahapan yaitu persiapan dan pelaksanaan. Tahapan persiapan perencanaan dalam seleksi harus disusun secara matang dengan lebih spesifik. Adapun perencanaan atau persiapan yang dilakukan sebelum melakukan seleksi adalah sebagai berikut penetapan Tim seleksi, menyiapkan instrument penilaian, persiapan tempat dan waktu seleksi.

Kemudiann, pada tahap pelaksanaan. meliputi 4 kegiatan yaitu; 1 *seleksi administrasi*, mekanisme dalam seleksi administrasi di Yayasan SMP Swasta An Nizam adalah pelamar datang membawa berkas, kemudian menuju tempat yang

sudah ditentukan, untuk kemudian menyerahkan berkas yang dibawa kepada petugas penerima lamaran, Selanjutnya petugas memeriksa kelengkapan berkas. Selanjutnya pihak unit SMP yang menjadi tim dalam proses seleksi guru akan memanggil atau memberikan informasi melalui WhatsApp kepada pelamar yang diterima untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Selanjutnya akan masuk ke tahap 2 yaitu: *wawancara awal*, ini dilaksanakan Yayasan SMP Swasta An Nizam dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai pelamar serta untuk mendekatkan diri antara tim seleksi dengan pelamar serta mengukur kualitas pelamar melalui sifat-sifat seperti sikap sosial, mandiri, penampilan umum, dan kemampuan mengekspresikan diri secara efektif dan juga tes tersebut akan memberikan informasi tentang pelamar dengan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya atau dengan berkas yang dilampirkan.

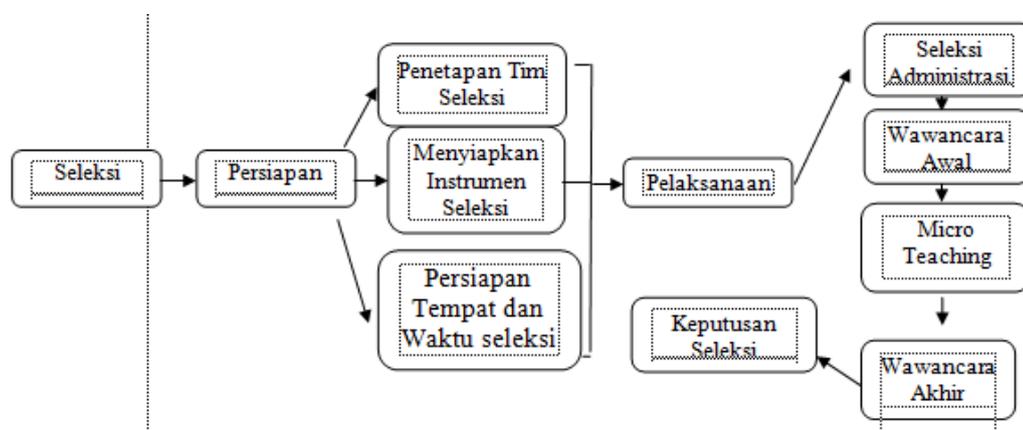
Setelah tahap wawancara maka pelamar akan memasuki tahap 3 yaitu: *microteaching*, tujuan dilakukan tes ini di Yayasan adalah untuk melihat bagaimana calon guru/tenaga kependidikan melalui keterampilan kognitif, psikomotorik, reaktif dan interaktif, yang selanjutnya akan dinilai apakah calon pelamar dapat diloloskan ketahap seleksi berikutnya atau tidak.

Terakhir adalah tahap 4 yaitu: Wawancara akhir, ini dilakukan dengan tujuan dapat berkomunikasi langsung antara kandidat dengan orang yang nantinya akan menjadi atasan langsung terkait pemahaman mendalam tentang segala sesuatu yang menyangkut mata pelajaran yang akan disisi oleh guru, sekaligus menjalankan fungsi pengawasan dengan melakukan verifikasi terhadap guru dengan melihat apakah sudah sesuai dengan data hasil seleksi.

Keputusan seleksi akan diadakan sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokumen lain yang mendukung. Anggota dalam pleno ini terdiri

dari tim rekrutmen dan seleksi, perwakilan dari Yayasan, dan petinggi sekolah (Kepala sekolah dan Wakil Kepala Sekolah).

Dari penjelasan tersebut tegas dapat diambil kesimpulan bahwa, dalam penetapan atau pengambilan pegawai baru. Yayasan SMP Swasta An Nizam mengedepankan objektivitas dalam penilaian calon pegawai baru. Yayasan ini memiliki prosedur yang sistematis dalam seleksi, adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.2
Proses Seleksi Guru SMP Swasta An Nizam

Secara keseluruhan sistem seleksi yang dilakukan di Yayasan SMP Swasta An Nizam sudah baik, karena sudah sesuai dengan kajian-kajian literatur yang ada, dan juga pelaksanaan untuk mendapatkan pendidik yang berkualitas dan profesional, karena sudah mempertimbangkan dan memasukkan kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik sesuai dengan UU dan Peraturan Pemerintah. Dari paparan mengenai analisis sistem seleksi maka dapat disimpulkan bahwa seleksi yang dilakukan di Yayasan SMP Swasta An Nizam sudah baik, terlihat dilakukan dengan prosedur seleksi yang sistematis. Tahapan yang dilakukan juga sudah mendetail sehingga mampu menghasilkan output hasil seleksi yang berkualitas.

Berdasarkan analisis peneliti, output yang dihasilkan dari seleksi di Yayasan SMP Swasta An Nizam dapat dikatakan baik, hal ini dapat terjadi dikarenakan bahwa ada *double* wawancara yang dilakukan di awal dan akhir,

jadi pihak Yayasan dapat memverifikasi kembali dan juga ada rapat pleno penetapan pegawai baru yang dapat menggali data-data berupa informasi dari tim seleksi dan rekrutmen mengenai guru yang lolos pada tahap akhir dan seleksi dilakukan oleh orang-orang yang berkompeten.

Dalam meningkatkan profesional guru sangat berkaitan erat dengan masalah sumber daya manusia, Oleh karena itu proses seleksi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting sekali dan hanya dapat diperoleh melalui upaya seleksi yang efektif yaitu dengan melibatkan fungsi manajemen yang akurat dan berkelanjutan tentang sehingga diperoleh kualifikasi yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan tercapainya tujuan sebuah lembaga pendidikan.

3. Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan di SMP Swasta An Nizam

Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain: 1) Pendidikan dan pelatihan eksternal, 2) Pendidikan dan Pelatihan internal, 3) Pendidikan dan pelatihan terkait dengan kompetensi guru. Ketiga komponen ini menjadi inti dari pembahasan dalam penelitian ini.

Pelatih Eksternal adalah seseorang atau suatu tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan (Yusuf (2015:69).

Pelatih Internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Setiap orang yang punya bawahan wajib melatih dan membina bawahannya agar berkompeten dalam bekerja (memberikan petunjuk-petunjuk untuk menyelesaikan pekerjaan, cara menggunakan alat-alat, mesin-mesin, dan yang lainnya (Bintoro & Daryanto: 2014:89).

Dalam pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan yang seringkali dilaksanakan oleh pemerintah maupun swasta pada umumnya ada beberapa jenis. Seperti yang dikemukakan oleh Moenir (2001:164), bahwa jenis pendidikan dan pelatihan pada umumnya terdiri dari dua jenis yaitu "Pre service training" dan "In service training". Dalam hal penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jenis ini, ada yang sepenuhnya dilaksanakan oleh pihak instansi yang bersangkutan itu sendiri. Artinya semua kelengkapan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tersebut, mulai dari perencanaan tempat, peralatan sampai kepada tenaga pengajarnya ditangani oleh instansi sendiri. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang demikian disebut juga "on the job training". Kemudian ada juga pelaksanaan pendidikan dan pelatihan jenis ini yang seluruh penyelenggaraannya dilakukan oleh lembaga lain, yang khusus menyelenggarakan program tertentu. Jadi suatu instansi cukup mengirimkan pegawainya kepada suatu lembaga yang khusus menyelenggarakan suatu program pendidikan dan pelatihan, dengan membayar sejumlah biaya. Untuk pendidikan dan pelatihan jenis ini disebut juga dengan "off the job training"

Pelatihan dan pengembangan guru secara khusus tercantum dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia (1974) bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan salah satu upaya memberikan pendidikan bagi para pegawai. Maknanya, Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka membangun persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Latihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dalam upaya peningkatan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yaitu guru, pemerintah mengadakan berbagai kegiatan yang wajib diikuti oleh guru seperti yang ada pada Permen PAN RB No 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional guru dan angka kreditnya Pasal 6 poin (a) yaitu meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu teknologi dan seni. Berdasarkan Peraturan Menteri tersebut guru diwajibkan meningkatkan kompetensinya salah satunya (Permen PAN RB No 16 Tahun 2009)

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam proses pendidikan. Disebutkan oleh Harbison dan Myres dalam Soedijarto (2007: 12) menyatakan bahwa bila suatu negara tidak dapat mengembangkan sumber daya manusianya dengan baik maka negara itu tidak akan dapat mengembangkan apa pun, baik sistem politik modern, rasa kesatuan bangsa, maupun kemakmuran. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pendidikan yang juga dapat sebagai tolok ukur kemajuan bangsa.

Daryanto (2014: 26) mengungkapkan program pendidikan dan pelatihan rancangan suatu sistem dalam proses perubahan sikap dan tata laku seseorang maupun peningkatan atau perolehan keterampilan dalam rangka pendewasaan melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan diklat merupakan usaha dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru

Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan dan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total *quality qontrol* (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya (Mulyasa, 2007:4)

Berdasarkan observasi, wawancara, dan dokumentasi peneliti mengetahui bahwa penilaian kinerja akan menggambarkan kualitas kerja guru yang ditunjukkan dalam bentuk penguasaan dan aplikasi atas kompetensi yang dikuasainya. Pengecekan dan observasi yang dilakukan Kepala Sekolah SMP Swasta An Nizam secara rutin seminggu sekali terhadap proses pembelajaran di kelas sekaligus untuk presensi kehadiran guru. Observasi proses pembelajaran, dilaksanakan untuk menilai kedisiplinan kehadiran guru di kelas, cara mengajar, penguasaan materi, pengelolaan kelas, interaksi guru dengan siswa.

Program pengembangan dan pelatihan guru SMP Swasta An Nizam secara terstruktur dan sudah ditetapkan sampai jangka panjang. Perencanaan dibuat secara insidental, pada saat ada undangan kegiatan pengembangan dan pelatihan yang diselenggarakan diluar sekolah seperti Dinas Pendidikan, Kementerian Agama atau lembaga-lembaga lain, seperti: perguruan tinggi penyelenggara LPTK, Lembaga Pendidikan Muhammadiyah, Nahdatul Ulama dan sebagainya, kepala sekolah akan menawarkan atau menunjuk salah satu atau beberapa guru yang bersedia, atau sesuai bidang studinya untuk mengikuti kegiatan.

Guru mengikuti program pengembangan dan pelatihan dengan menggunakan dana/anggaran sekolah. Program pengembangan dan pelatihan yang telah diikuti para guru antara lain: aktif dalam kegiatan MGMP, workshop menyusun RPP berbasis project based learning, pelatihan TIK, pembuatan soal berbasis HOTS, diklat tentang Kurikulum Merdeka. Kepala Sekolah juga terus berkomunikasi dengan dinas terkait untuk selalu memberikan informasi agar semua guru di SMP Swasta An Nizam dapat mengikuti kegiatan pengembangan dan pelatihan.

Selain pendidikan dan pelatihan yang didapatkan guru dari luar sekolah, Yayasan SMP Swasta An Nizam khususnya unit SMP juga memberikan pendidikan dan pelatihan didalam sekolah. Secara garis besar diketahui ada dua jenis pelatihan dan pengembangan guru, yaitu dilihat dari pendidikan umum: *Pertama*: (a) materi AD/ART yayasan dan sekolah, (b) standar operasional

prosedur (SOP) guru, (c) profile sekolah: visi, misi, tujuan, (d) *service excelent*, (e) guru profesional, (f) konsep pembelajaran terpadu, (g) *team work*, (h) *micro teaching*.

Kedua, pelatihan dan pengembangan pendidikan keagamaan terdiri dari beberapa bidang studi yakni: (a) bidang studi Al-Qur'an, (b) bidang studi hadits (c bidang studi fiqh (j) bidang studi akidah, dan lain-lain. Agenda pelatihan dan pengembangan keagamaan ini dilakukan tiap bulan. Sedangkan kegiatan rutin sekolah seperti Tahsin Qur'an yang rutin dilakukan setiap Jum'at dan apel pagi setiap hari guna meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai di SMP Swasta An Nizam, apel pagi ini dipimpin oleh motivator dan yang bertindak ialah semua pegawai di unit SMP dari mulai Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Tata Usaha dan Guru-guru untuk memberikan arahan dan motivasi secara bergantian.

Manfaat pelatihan dan pengembangan guru SMP Swasta An Nizam, yakni: (a) manfaat bagi guru secara pribadi, ia bisa menjaga semangat serta kepercayaan diri; (b) guru sebagai tenaga profesional, menjaga kualitas dalam menjalankan profesi; (c) menghilangkan sekat struktur dan guru-guru; dan (d) mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien.

Tahapan dan mekanisme pelatihan dan pengembangan guru SMP Swasta An Nizam, yakni: (a) analisis kebutuhan guru secara secara kuantitatif dan secara kualitatif; (b) menentukan tujuan dan materi pelatihan; (c) mendesain program, pelatihan dan pengembangan ini dibutuhkan ketepatan metodenya; (d) evaluasi terhadap pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan. Tahapan itu sudah memenuhi kaidah teoritik seperti ungkapan ada tiga tahapan pelatihan dan pengembangan, yakni: (a) penentuan kebutuhan pelatihan, (b) desain program pelatihan, dan (c) evaluasi program pelatihan.

SMP Swasta An Nizam ini telah terakreditasi peringkat A dan menjadi salah satu sekolah penggerak di kota Medan, implementasi sekolah penggerak di SMP Swasta An Nizam dilaksanakan sesuai dengan 5 intervensi yang

diprogramkan oleh pemerintah. Dari segi sekolah penggerak juga melakukan pelatihan lokakarya yang bukan hanya melibatkan 1 guru saja akan tetapi melibatkan semua guru yang di lakukan secara bergantian dalam mengikuti pelatihan tersebut.

Dilihat dari tingkat pendidikan guru di An Nizam, ada beberapa guru yang telah menyelesaikan pendidikan S2, dimana dari guru IPA yang berjumlah 5 guru 3 di antaranya telah S2. Dan guru Matematika dari 3 guru 1 diantaranya telah S2 begitu juga dengan guru PAI dari 2 guru satu diantaranya sudah S2. Begitu juga dengan guru Tahfidz yang berjumlah 4 guru 2 diantaranya telah menyelesaikan hafalan Al-Qur'an nya 30 juz dan 2 guru lagi memiliki banyak prestasi. Sedangkan untuk guru mata pelajaran yang lain setiap mata pelajaran yang di ampu pasti ada 1 guru yang sudah sertifikasi.

Untuk meningkatkan profesionalisme guru SMP An-Nizam, Kepala Sekolah rutin mengadakan Supervisi 2 kali dalam 1 tahun yang di lakukan pada semester ganjil dan semester genap, hal ini di buktikan dari program kerja wakil kurikulum yang di awasi langsung oleh pengawas dan kepala sekolah. Selain itu, Kepala sekolah juga rutin melakukan pelatihan mandiri yang mencakup seperti pelatihan dan evaluasi guru bertujuan untuk meningkatkn profesionalisme guru SMP An-Nizam. SMP An-Nizam juga memiliki kerja sama dengan pihak swasta untuk meningkatkan motivasi dan kualitas guru dengan mendatangkan motivator minimal 1 kali dalam setahun.

Dari empat kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru, guru di SMP An Nizam telah menerapkan keempat kompetensi itu dalam proses belajar mengajar salah satunya seperti penguasaan terhadap materi pembelajaran yang mencakup penguasaan terhadap materi kurikulum, menentukan strategi pembelajaran didasarkan dari karakteristik peserta didik, hasil evaluasi belajar, substansi ilmu, konsep, struktur, dan pola pikir keilmuan yang dapat mendukung pembelajaran di SMP Swasta An Nizam.

4. Kompensasi Guru di SMP Swasta An Nizam

Dari hasil penemuan penelitian ditemukan beberapa komponen inti yang dilakukan SMP Swasta An Nizam dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan guru antara lain:

- a. Gaji,
- b. Reward umroh untuk guru yang berkualitas,
- c. Intensif untuk guru yang memiliki hafalan Qur'an minimal 1 Juz.

Ketiga komponen ini menjadi inti dari pembahasan dalam penelitian ini.

Atmajayati dalam artikel jurnal Siti Aminah ikut mengatakan bahwa gaji yaitu imbal balik organisasi terhadap pekerja atas kerjanya. Disusul kutipan Yayan yang berasal dari As'ad, gaji adalah banyak uang yang diterima secara pasti dan tepat waktu. Dengan demikian, gaji merupakan imbalan sebagai balas jasa yang diberikan kepada pekerja secara pasti dan teratur sesuai ketentuan (Siti Aminah, 2002:5).

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2017. Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 gaji seorang guru adalah hak yang akan diterima oleh seorang guru atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan dalam bentuk materi secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas, berintegritas serta memiliki semangat spiritualitas yang tinggi merupakan salah satu harapan dari Yayasan SMP Swasta An Nizam bagi seluruh civitas akademiknya. Dalam rangka ikhtiar untuk mewujudkan dan meningkatkan hal tersebut SMP Swasta An Nizam memberikan sebuah penghargaan guna meningkatkan nilai spritualitas para pendidik dan tenaga pendidik di lingkungan SMP Swasta An Nizam berupa Umroh. Penghargaan berupa perjalanan umroh ini merupakan salah satu upaya

untuk mewujudkan visi SMP Swasta An Nizam dalam mencetak generasi yang tidak hanya cerdas intelektual, tetapi juga berakhlak mulia dan berkomitmen pada nilai-nilai Islam. Hal ini mengingat peran strategis tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan dan pembentukan karakter generasi penerus adalah sangat penting.

Insentif untuk guru yang memiliki hafalan Al-Qur'an merujuk pada insentif atau tunjangan khusus yang diberikan kepada guru-guru SMP Swasta An Nizam yang telah menghafal Al-Qur'an, baik sebagian maupun seluruhnya. Tujuan pemberian insentif ini ialah untuk menghargai dan memotivasi guru yang telah berprestasi dalam menghafal Al-Qur'an.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhannya.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh atasan (Nunung Ristiana, 2012:34)

Werther dan Davis dalam buku Wibowo mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wibowo, 2014:290)

Sistem kompensasi disuatu organisasi pendidikan harus diatur dengan perumusan yang cermat dan hati-hati. Karena kompensasi menjadi hal yang sensitif dalam hubungan antara organisasi pendidikan dan guru. Sistem kompensasi harus didasarkan rasa keadilan bagi seluruh guru dan meningkatkan kinerja karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Pengaturan kompensasi bagi pegawai di Yayasan SMP Swasta An Nizam telah ditetapkan mengacu dalam aturan Kepegawaian Yayasan.

Bentuk kompensasi yang ada di SMP Swasta An Nizam adalah berupa gaji. Gaji yang diterima tenaga pedidik/ guru dengan melihat banyaknya jam mengajar yang diterima dan apabila ada pekerjaan tambahan yang diterima. SMP Swasta An Nizam juga memberikan kompensasi khusus untuk semua guru yang mengikuti pendidikan dan pelatihan diluar sekolah. Kompensasi tersebut seperti transport, penginapan dan uang harian guru selama mengikuti pendidikan dan pelatihan, kompensasi ini diterima oleh semua guru yang nantinya akan bergantian mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Di SMP Swasta An Nizam juga terdapat bentuk kompensasi berupa santunan yang diberikan pada saat dan kondisi tertentu sebagai bantuan sosial kepada guru dengan tujuan untuk mengurangi beban hidup dan ada juga pemberian kompensasi dalam bentuk santunan kematian. Namun, untuk guru yang mengambil cuti dikarenakan hal-hal tertentu pihak unit SMP tidak akan memberikan gaji penuh selama guru tersebut menjalankan cuti. Bentuk kompensasi yang ada di Yayasan SMP Swasta An Nizam sebenarnya hampir sama dengan Yayasan lainnya hanya saja ada sedikit perbedaan dalam komponen bentuk-bentuk kompensai yang ada dan juga nominalnya.

Penetapan sistem kompensasi yang baik diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam memberikan layanan kepada peserta didik. Harapan besarnya jika peserta didik merasa nyaman dengan layanan yang diberikan sekolah tersebut dapat menjadi sekolah pilihan untuk memilih pendidikan bagi Masyarakat.

Kompensasi harus mempunyai dasar logika, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut faktor emosional dari sudut pandang seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang diterimanya tidak memadai maka semangat dan kinerjanya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan apa yang telah dilakukan maka kepuasan kerja, semangat dan kinerja guru pun akan meningkat (Nursakinah, 2018:13).

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif adalah memperoleh personil yang bermutu, mencegah keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap sikap atau perilaku karyawan, pengendalian biaya, serta memenuhi undang-undang atau peraturan pemerintah (Handoko, 2013:39). Bentuk kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu: kompensasi finansial yang diterima dalam bentuk finansial seperti insentif, upah, gaji, bonus, komisi, dan tunjangan lainnya. Kompensasi non finansial yang diterima dalam bentuk non materi seperti penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab (Afifah, 2017:65).

Tenaga pendidik/ guru yang ada di SMP Swasta An Nizam merasa cukup dengan gaji yang diterima dari yayasan, karena sudah cukup mampu memenuhi segala kebutuhan. Tenaga pendidik/ guru di SMP Swasta An Nizam selalu semangat dan bertanggungjawab atas tugas yang telah diembannya. Dengan suatu program yang diadakan yayasan bahwa terdapat pemilihan guru yang favorit dan diberikannya reward kepada pemenang, tenaga pendidik/ guru SMP Swasta An Nizam sangat bersemangat dan berlomba-lomba untuk mengoptimalkan kompetensi yang dimilikinya. Sistem kompensasi yang ada di SMP Swasta An Nizam telah memberikan kepuasan terhadap tenaga pendidik/ guru yang dapat dilihat dari semangat dan antusias mereka dalam menjalankan tugas pokoknya. Dengan semangat kerja dan tanggungjawab guru di SMP Swasta An Nizam ini maka mereka akan menciptakan guru-guru yang professional dari diri masing-masing dan bisa memberikan contoh untuk guru pada Yayasan/lembaga pendidikan lainnya.

Pengamatan lapangan yang telah peneliti lakukan terlihat bahwa guru memperoleh gaji pada tanggal 1 setiap bulannya atau apabila tanggal 1 bertepatan tanggal merah, maka pemberian gaji akan dimundurkan pada tanggal 2,3,4 dan 5. Pemberian gaji dilakukan secara langsung kepada guru dan tidak boleh diwakilkan dengan orang lain. Indikator gaji ini telah berada pada kategori baik. Hasil ini tentunya telah memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan yayasan dalam bentuk gaji telah sangat baik, sehingga diharapkan dengan baiknya indikator gaji ini dapat memberikan dampak yang baik juga pada pencapaian prestasi dan profesional guru.

Dimensi kompensasi non finansial di SMP Swasta An Nizam terdiri dari tiga indikator yang diukur, yaitu indikator pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan fasilitas disekolah. Indikator pekerjaan itu sendiri mengukur mengenai tingkat kesesuaian pemberian tugas dalam bekerja serta pemberian penghargaan dalam meningkatkan tanggung jawab kepada guru. Selanjutnya indikator lingkungan kerja mengukur mengenai tingkat rasa nyaman yang dirasakan terhadap lingkungan sekolah. Terakhir indikator fasilitas mengukur mengenai tingkat kemudahan dan ketersediaan media pembelajaran dan sarana prasarana sekolah saat mengajar serta tingkat kenyamanan yang dirasakan dari fasilitas yang ada di sekolah, dan menurut penelitian yang dilakukan bahwa sarana prasarana dan lingkungan sekolah dapat dikatakan cukup lengkap dan nyaman.

Masalah kesejahteraan guru saat ini yaitu salah satunya gaji guru honorer yang tidak sebanding dengan standar upah pada umumnya. Berdasarkan hasil observasi yang telah dipaparkan di pendahuluan, diketahui bahwa gaji guru honorer di SMP Swasta An Nizam tersebut masih setengah dari UMR. Hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, bahwa dalam melakukan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, dan sebagainya. Meskipun terdapat dalam UU No. 14 Tahun 2005 pasal 15 ayat 3 yang menyatakan bahwa guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh

masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan bersama, namun faktanya memang gaji guru ditentukan berdasarkan perjanjian kerja, tetapi tidak ada ketentuan lebih lanjut mengenai batas minimum yang harus diberikan kepada guru. Meskipun demikian, hal ini tidak meruntuhkan semangat dan tanggungjawab guru di SMP Swasta An Nizam, mereka tetap berlandaskan bahwa guru harus terlebih dahulu menyalurkan ilmunya kepada anak-anak bangsa dengan ikhlas, inilah yang dikatakan guru di SMP Swasta An Nizam sudah dapat dikatakan profesional dan bertanggung jawab.

Dari hasil pembahasan diatas peneliti membuat peta konsep agar lebih mudah di pahami dalam peningkatan profesionalisme guru di SMP Swasta An Nizam.



Gambar 4.3: Peta Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Swasta An Nizam