

PENGUATAN PRAKTIK MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA MELALUI EDUKASI PENYUSUNAN ANALISIS JABATAN DAN PERENCANAAN PENGADAAN GURU

Tasnim Nikmatullah Realita^{1*}, Made Iska Aprilita Wardhani², Anis Dwi Astanti³,
Novy Karmelita Indrawati⁴

^{1 2 3}Program Studi Manajemen STIE Indocakti Malang

^{1 2 3}Program Studi Akuntansi STIE Indocakti Malang

Email: oniqueoniq@gmail.com*

ABSTRAK

Kompetensi dan kesesuaian kualifikasi guru PAUD dengan tugasnya masih menghadapi persoalan. Hal ini diakibatkan oleh prosedur penyusunan uraian analisis jabatan dan prosedur rekrutmen yang masih belum memenuhi standar undang-undang, serta adanya keterbatasan pengetahuan tentang dua hal tersebut. Kegiatan PKM ini berupaya untuk menutup kesenjangan pengetahuan melalui edukasi dan pendampingan penyusunan uraian analisis jabatan dan prosedur rekrutmen, yang dilaksanakan di Lembaga Pendidikan TK Islam Kyai Ageng Masrangi, Sawojajar, Malang pada bulan Oktober 2024. Kegiatan ini bekerjasama dengan pengurus yayasan untuk menggali tujuan organisasi, mendeskripsikan jabatan dan tugas kepala sekolah serta dewan guru guna mengetahui beban kerja guru. Kegiatan PKM ini menghasilkan uraian deskripsi jabatan guru, spesifikasi jabatan guru serta uraian prosedur rekrutmen. Bagi lembaga, kegiatan ini memberikan manfaat berupa wawasan dan keterampilan dalam tahap awal praktik manajemen SDM, sehingga diusahakan pelaksanaan praktik manajemen SDM dapat dilakukan secara profesional. Oleh karena itu, disarankan kepada lembaga untuk secara berkala dan konsisten melakukan evaluasi terhadap dokumen yang sudah disusun untuk dapat disesuaikan dengan perkembangan situasi dan kebutuhan.

Kata Kunci: Analisis jabatan, kompetensi, kualifikasi, rekrutmen

ABSTRACT

The competence and suitability of preschool teacher qualifications to their duties still face problems. This is due to the procedure for establishing job analysis descriptions and recruitment procedures that still do not meet statutory standards, as well as limited knowledge about these two things. This community service activity sought to close the knowledge gap through education and assistance in compiling job analysis descriptions and recruitment procedures, which were carried out at the Kyai Ageng Masrangi Islamic Kindergarten Education Institution, Sawojajar, Malang in October 2024. This activity was in collaboration with the foundation's management to explore the organization's goals, describe the positions and duties of the principal and the board of teachers in order to find out the teacher's workload. This community service activity produced descriptions of teacher positions, teacher job specifications and descriptions of recruitment procedures. For institutions, this activity provided benefits in the form of insight and skills in the early stages of HR management practices, thus efforts are made to implement HR management practices professionally. Therefore, it is recommended

that institutions periodically and consistently evaluate the documents that have been prepared to be adjusted to the developments of the situation and needs.

Key Words: *Competencies, job analysis, recruitment, qualifications*

PENDAHULUAN

Praktik manajemen SDM khususnya pada satuan pendidikan jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) tidak dapat dipungkiri masih menjadi persoalan yang belum mendapat perhatian serius, terutama dari pihak internal yaitu pengelola lembaga. Bahkan, didapati tenaga pendidik tidak berlatarbelakang pendidikan PAUD atau keilmuan yang relevan, sehingga kompetensinya sebagai pengajar menjadi pertanyaan. Sementara UU tentang Guru dan Dosen, Bab IV pasal 8 mengamanatkan guru wajib berkualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta berkemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kurangnya perhatian terhadap pengelolaan SDM tersebut disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya dukungan pendanaan, keterbatasan akses akan alumnus pendidikan PAUD, kurangnya kesadaran pentingnya kesesuaian latarbelakang pendidikan dengan pekerjaan, baik bagi kepentingan kelembagaan, peserta didik, maupun individu tenaga pendidik tersebut.

Mencermati amanat undang-undang tentang guru dan dosen tersebut, maka penting bagi lembaga untuk menerapkan praktik SDM secara baik khususnya dalam proses pengadaan tenaga pendidik atau guru. Hal ini dikarenakan bahwa keberhasilan aktifitas pembelajaran yang berujung pada kemudahan proses belajar dan pencapaian *output* pembelajaran salah satunya bergantung pada kualitas tenaga pendidik (Zahidah, dkk., 2022). Untuk itu, seperti dikemukakan dari hasil penelitian bahwa rekrutmen guru harus mengikuti tahapan atau prosedur tertentu yang telah ditetapkan lembaga agar guru yang direkrut memiliki kualifikasi serta kompetensi yang dibutuhkan (Agia., Sudrajat, 2023). Adapun untuk menjamin tenaga pengajar yang berkualitas tinggi di Indonesia, sangat penting meningkatkan program induksi guru, standar seleksi penerimaan pendidikan guru, dan meningkatkan kualitas lembaga pelatihan guru (Suryani, 2020).

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan PKM ini sebagai edukasi pentingnya penyusunan analisis jabatan dan rekrutmen guru di TK Islam Kyai Ageng Masrangi Sawojajar Malang adalah: 1) memberikan wawasan pentingnya kegiatan analisis jabatan dan penyusunan rencana pengadaan guru, 2) membantu lembaga menyusun analisis jabatan

dan prosedur rekrutmen sederhana, disesuaikan dengan ketersediaan sumberdaya sekolah sebagai langkah preventif dalam upaya mencari kandidat guru berkualitas dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilaksanakan di Lembaga Pendidikan TK Islam Kyai Ageng Masrangi, Sawojajar, Malang pada bulan Oktober 2024, disesuaikan dengan rencana persiapan lembaga untuk melakukan rekrutmen guru Tahun Ajaran 2025/2026. Kegiatan ini melibatkan tim PKM STIE Indocakti Malang dan pengelola lembaga yang diwakili oleh pengurus yayasan, kepala sekolah, dan perwakilan dewan guru. Kegiatan awal berupa observasi kebutuhan bantuan terkait pengelolaan SDM. Lalu, mengidentifikasi permasalahan lembaga dan ditemukan bahwa rekrutmen guru belum dilaksanakan secara terstruktur yang berdampak terhadap kualitas pembelajaran. Selanjutnya, pengelola lembaga diberikan form deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, prosedur rekrutmen, dan seleksi sederhana. Pengisian form dibantu tim PKM dilanjutkan sesi diskusi untuk memastikan kesesuaian isian form dengan maksud, tujuan, dan target lembaga terkait pelaksanaan rekrutmen dan seleksi guru. Pada akhir sesi edukasi dan diskusi, diperoleh rumusan awal tentang waktu pelaksanaan rekrutmen, deskripsi pekerjaan guru, spesifikasi jabatan guru serta prosedur rekrutmen dan seleksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan edukasi Penyusunan Analisis Jabatan dan Perencanaan Pengadaan Guru menjadi tambahan wawasan bagi lembaga akan pentingnya pengelolaan SDM secara profesional untuk mendukung tercapainya tujuan lembaga. Hal ini dikarenakan penting bagi lembaga untuk mendapatkan tenaga pendidikan yang memiliki kapasitas, kompetensi, dan kualifikasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Memperoleh guru yang kompeten, alumnus sarjana pendidikan PAUD atau yang relevan seperti dipersyaratkan dalam UU, meningkatkan kepastian peserta didik untuk memperoleh pengalaman belajar lebih baik, membuka peluang lembaga untuk *upgrade* pengakuan kelembagaan dalam bentuk peningkatan akreditasi, membuka peluang bagi guru untuk mendapatkan sertifikat guru profesional, serta meningkatkan kesejahteraan.

Dari hasil penyusunan deskripsi jabatan guru, spesifikasi jabatan guru, serta rencana rekrutmen guru diperoleh bahwa sesuai Undang-undang tugas utama guru adalah

mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada PAUD jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal. Sedangkan, spesifikasi jabatan meliputi kualifikasi akademik, ditetapkan guru yang akan direkrut harus memenuhi kualifikasi akademik diploma atau sarjana pada pendidikan PAUD atau pendidikan lain yang relevan sesuai dengan amanat UU.

Proses rekrutmen guru harus melalui proses telaah terhadap kebutuhan guru serta ketersediaan sumberdaya keuangan agar kompensasi dapat diberikan secara layak. Proses rekrutmen guru dilaksanakan dengan melibatkan pengelola yayasan dan kepala sekolah. Informasi lowongan disebarluaskan kepada masyarakat melalui media sosial resmi sekolah untuk membuka peluang memperoleh kandidat terbaik. Jika terdapat beberapa kandidat, maka akan dilaksanakan prosedur seleksi. Prosedur seleksi meliputi seleksi administrasi, wawancara, dan tes mengajar. Rencana penyusunan prosedur selanjutnya dilaksanakan pada kegiatan PKM selanjutnya dengan memperhatikan hasil pelaksanaan dan evaluasi terhadap kegiatan yang telah dilakukan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari pelaksanaan kegiatan PKM ini terlihat bahwa lembaga pendidikan pada jenjang PAUD masih mengalami kendala saat melaksanakan prosedur analisis jabatan dan rekrutmen, yang berwujud keterbatasan pemahaman pentingnya analisis jabatan dan prosedur rekrutmen. Sehingga, lembaga tidak dapat memperoleh kandidat tenaga pendidik, guru yang sesuai dengan kebutuhan tidak sesuai dengan kualifikasi, sehingga proses pembelajaran menjadi terhambat. Bahkan, kurangnya pemahaman guru terhadap tugas dan fungsinya memaksa lembaga berupaya melatih dan mengembangkan kompetensi guru, yang berakibat pada inefisiensi dan tidak tercapainya tujuan pembelajaran. Kegiatan PKM ini dilaksanakan dalam rangka mengisi kesenjangan tersebut. Adanya kegiatan PKM ini menjadikan penyusunan analisis jabatan dan rencana prosedur rekrutmen bermanfaat bagi lembaga dengan memberikan panduan bagi pelaksanaan kegiatan, sehingga lembaga memiliki standar bagaimana kedua kegiatan tersebut dilaksanakan.

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan setelah pelaksanaan kegiatan ini diharapkan kepada lembaga secara berkala dan konsisten melakukan evaluasi terhadap uraian analisis jabatan dan prosedur rekrutmen yang sudah disusun saat ini, disesuaikan

dengan perubahan yang mungkin terjadi, baik perubahan internal organisasi maupun jika ada perubahan aturan perundang-undangan, sehingga relevan dan berdaya guna.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pimpinan dan pengurus yayasan serta kepala sekolah, dan dewan guru TK Islam Kyai Ageng Masrangi Sawojajar, Malang atas bantuan serta kerjasama yang baik. Terima kasih juga penulis sampaikan kepada tim pelaksana kegiatan pengabdian kepada masyarakat STIE Indocakti Malang.

REFERENSI

- Agia, N. R., Sudrajat, I. 2023. *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*. Sanskara Pendidikan dan Pengajaran, Vol.1 No.2 Hlm.40-44.
- Suryani, A. 2020. *"I chose Teacher Education Because...": a Look Into Indonesian Future Teachers*. Asia Pacific Journal of Education, Vol.41 Issue.1 Hlm.1-19. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1783202>
- Zahidah, U., dkk. 2022. *Pengelolaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Jurnal Multidisipliner Bharasumba, Vol.1 No.2 Hlm.309-319.