

Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember

Bintana Alin Hilwah

UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso

Abstract: *Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen organisasi. Di era teknologi saat ini daya saing semakin tinggi dikarenakan pesatnya perkembangan teknologi. Untuk memfilter agar sebuah organisasi di lembaga pendidikan tetap pada tujuan utama maka diperlukan pengelolaan secara optimal pada sumber daya manusianya. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan formal dimulai dengan perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan dan pemberdayaan. Penelitian ini dilaksanakan di MI Riyadut Tholibin Suco Mumbulsari Jember. Penelitian ini menggunakan instrumen wawancara terbuka dan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin meliputi empat hal: mengenalkan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah, memperkenalkan pendidik pada lingkungan sekolah, membantu guru dalam adaptasi terhadap personil sekolah, dan memberi kesempatan kepada pendidik baru untuk "Open Talk. Pola penempatan di MI Riyadut Tholibin sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik. Pemberdayaan pendidik di MI Riyadut Tholibin dengan pemberian peran, pemberian jabatan, pemberian kewenangan, dan pemberian penguatan.*

Keywords: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Orientasi, Pemberdayaan, Penempatan.*

Korespondensi: Bintana Alin Hilwah
UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso
Bintanabintang378@gmail.com

Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini daya saing semakin ketat dikarenakan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menjadikan pengelolaan pendidik penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan tenaga pendidik dimulai dari proses rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan dan pemberdayaan. Pengelolaan tenaga pendidik perlu dilakukan dengan baik oleh setiap lembaga pendidikan karena berfungsi untuk sistem manajerial, mengembangkan potensi pendidik, dan dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik sesuai dengan bidang keilmuan dan keahliannya.¹

Pemberdayaan SDM (*Empowerment of Human Resources*), merupakan suatu aspek manajemen yang sangat strategis, karena SDM merupakan daya yang bersumber dari manusia yang akan memberi daya terhadap sumber-sumber lainnya dalam suatu manajemen. Apabila manusia tidak dapat menunjukkan daya dan memberikan daya terhadap sumber lainnya, maka dapat dipastikan manajemen dalam organisasi tersebut akan tidak efisien. Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia ada 2 hal yang perlu dipahami pengertiannya yaitu: Pemberdayaan dan Sumber Daya Manusia. Kedua perkataan ini disatukan menjadi satu yaitu "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia".²

Sebagaimana diketahui bahwa sumber dari sumber sumber (*Resources*) yang ada dalam manajemen, keberadaan SDM dalam manajemen sungguh sangat strategis bahkan merupakan kunci untuk keberhasilan manajemen dalam rangka pelaksanaan berbagai aktifitas untuk mencapai tujuan sebagaimana ditetapkan. MI Riyaduth Tholibin dalam pemberdayaan SDM memiliki cara sendiri yang telah disesuaikan dengan budaya madrasah, kebiasaan yang menjadi kode etik MI dan beberapa aturan dari yayasan Darur Ridlwan. Strategi yang diterapkan di MI Riyaduth Tholibin dalam orientasi, penempatan dan pemberdayaan pendidik akan menjadi pembahasan utama. MI Riyaduth Tholibin memiliki satu strategi yakni open talk untuk proses orientasi pendidik dan tenaga kependidikan. Open talk ini merupakan sarana pendidik dan tenaga kependidikan untuk bertukar pikiran, menuangkan semua ide-ide terbaik untuk keberlangsungan madrasah. Dari pembahasan diatas penulis tertarik untuk membahas orientasi, penempatan dan pemberdayaan pendidik di madrasah ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember.

¹ Asnanini, Pengembangan SDM Tenaga Pendidik dan tenaga kependidikan. Depok: Rajawali Press. 2020

² STRATEGI PEMBERDAYAAN GURU OLEH SEKOLAH, (Studi Kasus di SMAN 5 dan SMADarul Hikam Kota Bandung), Oleh: Nasyith Forefry. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIV No.1 April 2017

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk melihat apa yang terjadi dalam sebuah wilayah yang diteliti, lalu data yang dihasilkan dikelompokkan yang menjadi bahan utasan kesimpulan.³ Penelitian ini dimulai dengan penyusunan instrumen, lalu menetapkan 3 subjek penelitian dengan menggunakan purposive dengan ketentuan subjek dapat menjawab pertanyaan peneliti. Instrumen penelitian dalam hal ini adalah wawancara terbuka dengan subjek penelitian yang telah ditentukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi, dokumentasi dan wawancara.

Pembahasan

Kegiatan untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan memenuhi prinsip *the right man on the right place* maka dilakukan kegiatan perekrutan yang diawali dengan kegiatan seleksi, dilanjutkan dengan kegiatan orientasi dan penempatan. Sebelum dilaksanakan seleksi, terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan tertentu. Pada umumnya kualifikasi meliputi: keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, keadaan fisik dan lainnya.⁴

Orientasi adalah pengenalan dan adaptasi terhadap sebuah situasi atau lingkungan baru.⁵ Orientasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungannya. Orientasi pendidik yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin Jember meliputi beberapa kegiatan, diantaranya adalah:

1. Mengenalkan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah
2. Memperkenalkan pendidik pada lingkungan sekolah
3. Membantu guru dalam adaptasi terhadap personil sekolah
4. Memberi kesempatan kepada pendidik baru untuk “Open Talk” terkait ide-ide dengan tujuan bertukar pikiran dengan pendidik yang sudah lama.⁶

Orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin Jember tidak lepas dari bimbingan dan arahan yayasan Darur Ridlwan. Pendidik dan tenaga kependidikan yang baru masuk di madrasah disambut dengan perkenalan dengan rekan kerja. Pengenalan sistem pendidikan, budaya sekolah,

³ Arikunto, 2014

⁴ Aliyyah, Lutfah dan Lathifah, *Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar The Management Of Teachers At Elementary Schools*, (Jurnal: Didaktika Tauhidi p-ISSN 2442-4544 e-ISSN 2550-0252 Volume 4 Nomor 2. 2017) 78.

⁵ Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Depok: Rajawali Pers, 2016) 66.

⁶ Wawancara dengan kepala MI Riyaduth Tholibin

kebiasaan yang sudah menjadi kode etik madrasah seperti menyambut siswa di gerbang sekolah, bertegur sapa dan bersalaman dengan rekan kerja saat bertemu, saling memfigurkan antara guru satu dengan lainnya.

Kegiatan khas yang dilakukan oleh madrasah saat orientasi pendidik dan tenaga kependidikan adalah open talk, pendidik baru diberi kesempatan untuk menuangkan ide-ide dan keinginan yang akan dicapai di madrasah. Open talk ini dilakukan oleh kepala madrasah, urusan kurikulum dan urusan kesiswaan. Sehingga pendidik dan tenaga kependidikan yang baru jika memiliki ide yang bagus dan belum diterapkan di MI Riyaduth Tholibin dapat dijadikan bahan pertimbangan.

Orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin merupakan salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk mencoba mengurangi jumlah pegawai baru yang berhenti, dengan menyelenggarakan program pengenalan. Pengertian ini menurut siagian dalam jurnal Aliyyah dkk.⁷

Orientasi merupakan bagian dari proses pengelolaan tenaga pendidik dimana proses orientasi ini penting bagi tenaga pendidik yang baru untuk mengenal lingkungan tempat bekerjanya yang baru setelah diterima atau lulus dalam tahap seleksi maka orientasi tenaga pendidik perlu agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru, tentang tugas-tugas baru yang harus dikerjakan.⁸ Selain itu, Kegiatan orientasi bermaksud memberikan kesiapan sikap mental dan sosial, kepada pegawai baru supaya dapat mengefektifkan segala potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam lingkungan kerja yang baru.⁹

Bagi organisasi madrasah, program orientasi merupakan suatu cara yang penting untuk membantu pegawai baru untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi dan organisasi. Di samping itu, interaksi pertama pegawai baru dengan organisasi madrasah mempunyai efek yang lama pada pegawai, sehingga pertemuan pertama harus dilakukan dengan baik, memberi kesempatan belajar tentang keseluruhan bidang, kegiatan madrasah, bimbingan pada pegawai baru yang akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas mereka.

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu. Kompetensi merupakan perwujudan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang

⁷ Aliyyah, Lutfah dan Lathifah, *Pengelolaan Tenaga Pendidik*,... 79.

⁸ Nadiya uatri safitri, *Pendidik Dan Tenaga Kependidikan* (Jurnal: Administrasi pendidikan Universitas Negeri Padang) 5.

⁹ Asmara Husna, *Profesi Kependidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015) 166.

terinternalisasi dalam setiap gerak langkahnya. Mengenai kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik/guru dari rugayah dalam jurnal Aliyyah dkk.¹⁰

Penempatan tenaga pendidik/ pegawai dapat diartikan sebagai tindak lanjut dari proses seleksi tenaga pendidik, yaitu menempatkan tenaga pendidik yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya.¹¹

Proses orientasi selesai, selanjutnya adalah penempatan pendidik dan tenaga kependidikan. Di MI Riyaduth Tholibin terkait penempatan disesuaikan dengan kebutuhan saat awal mendaftar. Pendidik baru apabila mendaftar sebagai guru kelas, maka akan ditempatkan di kelas, begitupun jika mendaftar sebagai guru bimbingan membaca Al-Qur'an akan ditempatkan sesuai dengan administrasi awal. Untuk pendidik baru belum mendapat tugas tambahan dari madrasah, karena penanggung jawab kegiatan-kegiatan diluar kegiatan belajar mengajar (KBM) siswa masih di handle oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah lama di MI Riyaduth Tholibin.

Pendidik dan tenaga kependidikan di MI Riyaduth Tholibin saat sudah melalui tahap orientasi, penempatan sesuai kompetensi, maka selanjutnya ada pemberdayaan. pemberdayaan (empowerment) pendidik dan tenaga kependidikan bukanlah istilah baru dikalangan tenaga pendidik, akademisi, organisasi sosial dan kemasyarakatan.¹² Pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah upaya memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman yang dimiliki agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.¹³ Pemberdayaan pendidik merupakan kegiatan dalam manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang wajib ada dalam sebuah instansi atau lembaga.¹⁴

MI Riyaduth Tholibin memiliki cara untuk memberdayakan pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya adalah:

1. Kepala madrasah memberi peran kepada pendidik, adapun pemberian peran setiap pendidik satu dengan pendidik lainnya berbeda karena skill yang dimiliki juga berbeda.

¹⁰ Aliyyah, Lutfah dan Lathifah, *Pengelolaan Tenaga Pendidik...*, 78.

¹¹ Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011) 155.

¹² Fatkuroji. Kesiapan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Jurnal Idaroh*, Volume 1 Nomor 1.

¹³ Erita Agustina. Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di SMA. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Volume 5 nomor 10. 2016

¹⁴ Anggita Laras Pratama. Pemberdayaan Pendidik. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, ISSN 2337-7895S

2. Kepala madrasah selain memberi peran pada pendidik juga memberi kewenangan. Kepala madrasah bertujuan agar pendidik dapat menganalisa untuk membuat rancangan sebuah keputusan.
3. Penempatan jabatan pendidik merupakan salah satu pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala MI Riyaduth Tholibin. Tujuan dilakukan penempatan sesuai jabatan ini agar pendidik dapat profesional dalam menjalankan tugas karena sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Di MI Riyaduth Tholibin ada beberapa guru yang lulusan bukan dari latar belakang PGSD / PGMI, kepala madrasah membuat sebuah kebijakan agar diusahakan semaksimal mungkin untuk kuliah lagi dengan jurusan PGMI.
4. Penguatan dari kepala madrasah juga dilakukan, tujuannya agar pendidik memiliki rambu-rambu dan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh lembaga MI Riyaduth Tholibin.

Keberhasilan suatu organisasi terletak pada pemimpin yang memberdayakan orang-orang dalam organisasi tersebut. Berbagai cara yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan program pemberdayaan dengan mengikutsertakan pendidik dan tenaga pendidik dalam kegiatan workshop baik tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi bahkan nasional.¹⁵

Kesimpulan

Orientasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk memperkenalkan kepada pegawai baru terhadap lingkungan kerja, tugas-tugas dan personal yang ada di lingkungannya. Orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin meliputi empat kegiatan: mengenalkan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah, memperkenalkan pendidik pada lingkungan sekolah, membantu guru dalam adaptasi terhadap personal sekolah, dan memberi kesempatan kepada pendidik baru untuk “*Open Talk*” terkait ide-ide dengan tujuan bertukar pikiran dengan pendidik yang sudah lama.

Penempatan merupakan rangkaian dalam proses pengelolaan tenaga pendidik dimana proses penempatan merupakan tindak lanjut dari tahap seleksi dan orientasi. Atau suatu proses penanganan tenagakerja baru yang telah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberitahukan kepada pihak yang berwenang pada bagian mana pekerja tersebut ditempatkan. Penempatan pendidik yang baru di MI Riyaduth Tholibin disesuaikan dengan bidang keahlian, kemampuan dan kebutuhan.

Konsep pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan secara mendasar berarti menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan beserta institusi-institusi lainnya sebagai

¹⁵ Ganda Sukmana. Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana, volume 5 nomor 2, 2015)

kekuatan dasar bagi pendidikan. Pemberdayaan pendidik oleh kepala MI Riyadut Tholibin diantaranya adalah: pemberian peran, pemberian jabatan, pemberian kewenangan, dan pemberian penguatan.

Daftar Pustaka

- Aliyyah, Lutfah dan Lathifah. 2017. Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar *The Management Of Teachers At Elementary Schools*. Jurnal: Didaktika Tauhidi p-ISSN 2442-4544 e-ISSN 2550-0252 Volume 4 Nomor 2.
- Anggita Laras Pratama. Pemberdayaan Pendidik. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6 nomor 1.
- Asmara Husna. 2015. Profesi Kependidikan. Bandung: Alfabeta.
- Erita Agustina. 2016. Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Akademik Siswa di SMA. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa, Volume 5 nomor 10.
- Fatkuroji. Kesiapan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Menyongsong Masyarakat Ekonomi ASEAN. Jurnal Idaroh volume 1 nomor 1.
- Nadiya uatri safitri. Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Jurnal: Administrasi pendidikan Universitas Negeri Padang.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwijiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Depok: Rajawali Pers.
- Suharsimi, Arikunto, 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Sukmana, Ganda. 2015. Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Prestasi Madrasah. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana, volume 5 nomor 2.
- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya ManusiA. Bandung: Alfabeta.