

Submitted: 30 November 2021

Revised: 15 Desember 2021

Accepted: 31 Desember 2021

Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran

Maharin¹, Sri Ningsih², Sabda Budiman³

^{1,2} Sekolah Tinggi Teologi Simpson Ungaran

³ Sekolah Tinggi Filsafat Teologi Jaffray Makassar

email: sabdashow99@gmail.com

***ABSTRACT:** Management is a science that regulates the process of utilizing human resources effectively, and is also supported by other sources within the organization to achieve certain goals. To achieve development and progress in an institution, the implementation of human resource management, namely educators and education personnel, is important. Therefore, this study aims to determine how the implementation of the management of teaching and educational staff at Simpson Theological College. This research uses descriptive qualitative research method analysis to find out how the process carried out by the institution in the management of education and education personnel at the Simpson Theological College. The author uses data analysis through observation and interviews. The results of the data will be organized, then it is put together to be managed, the data obtained is then presented in descriptive form. The results of the study indicate: that the management process for educators and education is carried out through; Planning for the recruitment of educators and education personnel, organizing, coaching and developing, promoting and transferring educators and educational staff, then dismissing, compensation and awards for educators and education personnel. So the management is already in the implemented category. However, another explanation, especially the obstacles to funding the recruitment of educators is still lacking, due to human resources in addition to fulfilling the required criteria, as well as the interest and availability of human resources.*

***Keywords:** Implementation of Management, Educators and Education.*

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan disiplin ilmu serta seni yang di dalamnya terdapat proses memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan efektif yang disertai dengan dukungan dari sumber daya lainnya dalam organisasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Pengertian dari tenaga pendidik dan kependidikan ialah sebagai berikut: Manajemen, ialah suatu disiplin ilmu yang fokus pada mengatur pemanfaatan SDM seefektif mungkin. Secara luas manajemen dapat dipahami sebagai suatu pengorganisasian dan perencanaan dengan membina, mengarahkan SDM untuk mencapai tujuan. Secara sempit manajemen dimengerti sebagai pelaksanaan program serta pengawakan, evaluasi yang dilakukan oleh pemimpin.

Definisi Tenaga Pendidik dan Kependidikan adalah tindakan SDM yang melakukan pemeliharaan, pelatihan, serta mengusahakan pengembangan setiap potensi peserta didik. Dalam segi kognitif, afektif dan psikomotorik agar tujuan yang telah dirancang dapat tercapai. Dari definisi tersebut, dapat dipahami bahwa Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan (MTP&K) merupakan sebuah tindakan proses perencanaan rekrutmen SDM, seleksi, pengorganisasian, pembimbingan, promosi dan mutasi, pemberhentian, dan pemberian kompensasi atau penghargaan. Tenaga pendidik dan kependidikan mempunyai kompetensi untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan mampu untuk menyiapkan anak didik untuk bertumbuh dan berkembang.

Sekolah Tinggi Teologi (STT) Simpson Ungaran adalah institusi, yang memiliki MTP&K. Institusi ini berdiri untuk menolong mengembangkan potensi dasar dari tenaga pendidik dan kependidikan dari berbagai aspek seperti aspek ilmu/intelektual, aspek kepribadian, integritas, keterampilan mendidik, dan juga aspek spiritual. Pembentukan karakter tersebut dilakukan untuk menjadikan pribadi pendidik yang siap untuk melayani secara holistik, dan memiliki pengabdian diri untuk menjadi pekerja Kristus.

STT Simpson Ungaran memiliki karakteristik yaitu Injili, holistik dan kontekstual. Adapun struktur pimpinan dan tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran pada tahun ajaran 2020/2021 adalah sebagai berikut: Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th (Ketua), Pdt. I Putu Ayub Darmawan, M.Pd (Wakil Ketua I Bidang Akademik), Ev. Harming, M.Si Wakil Ketua II di Bidang Administrasi dan Keuangan), Pdt. Dr. Jamin Tanhidy, M.Th (Wakil Ketua III di Bidang Kemahasiswaan dan pelayanan), Lenda Debora J.F. Sagala, M.Pd.K (Kepala Prodi S1 Teologi), Riniwati, M.Pd.K (Kepala Prodi S1 Pendidikan Agama Kristen) untuk Lembaga Penjaminan Mutu dan Audit Internal (LPPMAI) di kepalai oleh Edi Sujoko, S.S., M.Pd, dan untuk Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) di kepalai oleh Hary Purwanto, M.Pd.

Unit Pelaksana Teknis (UPT) di STT Simpson Ungaran yang melaksanakan kegiatan dan operasional untuk penunjang urusan pemerintah maupun dalam organisasi ialah sebagai berikut: Ayang Emiyati, M.Pd. (Bidang Akademik dan kemahasiswaan dan sekretaris akademik), Maria Lidya Wenas, M.Pd (Bidang Komisi Beasiswa dan Sekretaris Prodi S1 Pendidikan Agama Kristen), Pdt. Astrid M. Nainupu, M.Pd. (Ketua Badan Pelayanan Mahasiswa dan Konseling (BPMK)), Ruat Diana, S.E (Bidang Sarana dan Prasarana), Nikadek Sri Widyawati S.Pd (Sekretaris LPPMAI dan LPPM) dan Katarina S.Th (Sekretaris Perpustakaan dan Sekretaris Prodi Teologi).

Dari masing-masing jabatan dan fungsional sebagai tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran, instansi adalah bersama untuk meembangkan institusi supaya tujuannya tercapai. Implementasi MTP&K yang dilakukan oleh pimpinan yaitu Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th merupakan kegiatan yang mencakup perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, pengorganisasian, pembinaan dan pengawasan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penghargaan. Prosedur ini dilakukan supaya tenaga pendidik dan kependidikan, dapat bekerja sama dan melaksanakan tugasnya dengan terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

Adapun Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th sebagai ketua, bekerjasama dengan Unsur Pimpinan untuk mengupayakan kesejahteraan tenaga pendidik guna kemajuan dan perkembangan lembaga STT Simpson Ungaran. Untuk mencapai tujuan tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Muhammad Yusri bahwa tenaga pendidikan adalah tenaga yang dituntut untuk dapat merencanakan dan melaksanakan administrasi, mengelola, mengawasi dan dapat melakukan pelayanan teknis untuk menunjang satuan pendidikan. (Bachtiar: 2016) Kemudian dijelaskan oleh Wildasari tentang Manajemen ialah sebuah ilmu atau keterampilan untuk mengatur proses pemanfaatan SDM dengan efektif yang dalam proses pencapaian tujuan organisasi, didukung dengan sumber-sumber lain. (Wildasari: 2017) Demikian, dapat dimengerti bahwa MTP&K wajib memiliki potensi dan kualitas sebagai penunjang dalam mencapai tujuan sebuah institusi. STT Simpson Ungaran juga memiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Jadi penulis melakukan penelitian di STT Simpson Ungaran yang merupakan sebuah lembaga yang memiliki tenaga pendidik dan kependidikan.

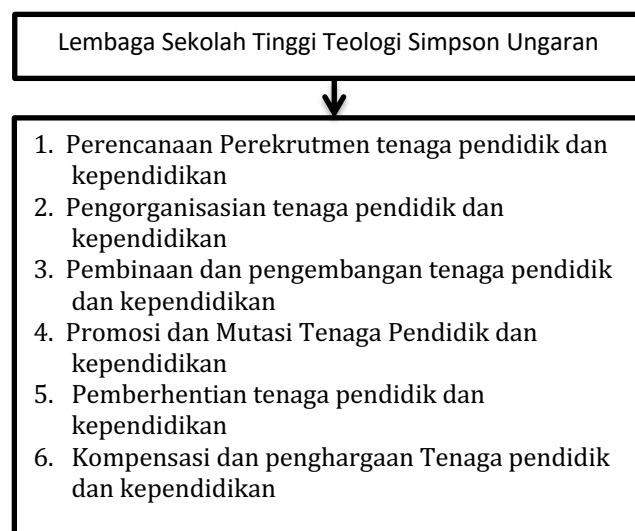
Guna mengetahui bagaimana implementasi manajemennya, maka yang penulis memandang perlu untuk meneliti implementasi MTP&K di STT Simpson Ungaran. Dari latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana implementasi MTP&K di Sekolah Tinggi Teologi Simpson? Tujuan dari penelitian ini ialah untuk melihat dan memaparkan implementasi MTP&K di STT Simpson Ungaran.

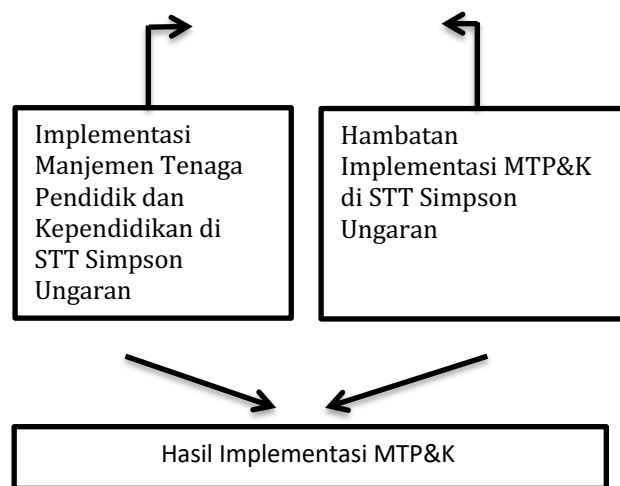
METODE PENELITIAN

Penelitian dalam karya ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif-deskriptif analisis melalui observasi dan wawancara guna mengetahui bagaimana Implementasi MTP&K di STT Simpson Ungaran. Salah satu tujuan penelitian deskriptif analisis ini adalah untuk mengetahui apa saja yang dilakukan oleh sekolah dalam mengimplementasikan MTP&K di STT Simpson. Penulis menggunakan analisis data model Bogdan dan Biklen yang dijelaskan oleh Moleong. (J. Moleong: 2010) Data hasil observasi dan wawancara, akan dilakukan pengorganisasian, kemudian itu disatukan untuk dikelola, data yang didapatkan kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skema Kerangka pemikiran Implementasi MTP&K





Perencanaan Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam pemerintahan, ada undang-undang yang mengatur tentang MTP&K, yaitu dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 24 ayat 1 tentang guru dan dosen yang menjelaskan bahwa pemerintah berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan guru yang terdiri dari jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi secara merata guna menjamin keberlangsungan kesatuan pendidikan. (Rajaloo & Hasyim: 2018) Berdasarkan peraturan tersebut, setiap lembaga pendidikan berkewajiban untuk melakukan perencanaan terkait tenaga pendidik dan kependidikan.

Seperti yang dijelaskan oleh Bella Wiesiani dalam skripsinya yang berjudul "Implementasi manajemen tenaga kependidikan" bahwa perencanaan manajemen tenaga kependidikan adalah sebuah kegiatan dimana lembaga tersebut dapat mengelola personal untuk dapat melakukan tugas dan fungsinya supaya dapat efektif. (Wiesiani: 2017) Artinya proses perencanaan manajemen tersebut adalah unsur keseluruhan yang saling berkaitan dengan proses pendidikan secara keseluruhan. Kemudian penelitian lain yaitu Endah Winarti, yang membahas tentang "perencanaan manajemen SDM dalam lembaga pendidikan" dikatakan adalah usaha pemenuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai sebuah tujuan dalam lembaga tersebut. (Winarti: 2018)

Dengan demikian, proses serta sistem perencanaan di lembaga atau pendidikan sangat dibutuhkan serta diperlukan keserasian dan perencanaan strategi guna tujuan dapat tercapai. Demikian juga dengan perencanaan implementasi MTP&K yang dilakukan di STT Simpson Ungaran. Dari hasil penelitian terkait perencanaan, perekrutan, penempatan tenaga pendidik dan kependidikan, hasil observasi dan wawancara dari narasumber dengan Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th., selaku ketua STT Simpson Ungaran ialah bahwa proses perencanaan rekrutmen SDM tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson, dilaksanakan dengan melakukan beberapa tahapan yang meliputi;

Pertama: Harus mengikuti statuta di Sekolah Tinggi Teologi Simpson. **Kedua:** Adalah mengikuti persyaratan-persyaratan yang perlu dilengkapi oleh calon tenaga pendidik, baik syarat terkait kompetensi maupun karakter. **Ketiga:** Adalah melalui interview bagi calon pendidik. Kemudian **Keempat:** Seleksi kepada calon pendidik dan kependidikan. Selksi seterusnya

dilakukan supaya bisa menganalisis, baik analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, maupun analisis kemampuan dalam menentukan kelebihan dan kekurangan tenaga pendidik. **Kelima:** Setelah hasil seleksi diketahui, selanjutnya diadakan rapat kerjasama dalam rangka mengusulkan pengadaan perencanaan tenaga pendidik. Tujuan dari koordinasi ini supaya diperhatikan secara saksama agar perencanaan perekrutan tenaga pendidik tersebut dapat berjalan dengan lancar, jelas terarah dan sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik dan pendidikan. (K. Siswanto, Komunikasi Pribadi: 5 Mei 2021)

Melihat bahwa SDM sangat penting bagi sebuah institusi, jadi setiap organisasi akan memberdayakan SDM untuk mewujudkan tujuan. Oleh sebab itu, manajemen rekrutmen SDM perlu dilakukan dengan terencana dan terarah, intensif, efektif serta efisien. Seperti yang dijelaskan oleh Nani I Rajaloe dan Rustam Hasim, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan penetapan jumlah dan jenis tenaga pendidikan sesuai kebutuhan. Jadi penetapan tersebut didasarkan pada susunan organisasi dengan harapan bahwa satuan organisasi tersebut dapat bekerjasama dan mampu melakukan tugas sesuai dengan beban kerja. (Rajaloe & Hasyim: 2018) Jadi perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran wajib memenuhi kebutuhan dalam kualifikasi akademik dan juga kompetensi lain yang menjamin kelangsungan kesatuan pendidikan. Oleh karena itu perencanaan merupakan hal yang penting. Kepentingannya ialah sebagai penentu dan pengarah terhadap tujuan yang hendak dicapai. Dari hasil survei terhadap Sekolah Tinggi Teologi Simpson, terdapat sejumlah tenaga pendidik 2020-2021 sebanyak 21 orang, dan tenaga kependidikan di tahun 2021 ada penambahan sebanyak 2 orang. Untuk mengetahui keadaan tenaga pendidik dan kependidikan STT Simpson Ungaran dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan STT Simpson Ungaran Tahun Ajaran 2020/2021

No	PRODI	Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Tahun)	
		Tahun	
		2020	2021
1	Teologi	8	1
2	Pendidikan Agama Kristen	10	1
3	Misi dan Komunikasi		3

Sumber: *Institusi STT Simpson*

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui rekrutmen tenaga pendidik di STT Simpson tahun ajaran 2020/2021 sebanyak 3 orang untuk di tempat menjadi tenaga pendidik dalam program Misi dan Komunikasi. dan 18 orang adalah tenaga pendidik tetap, dan 2 orang diantaranya adalah tenaga kependidikan yang masing-masing yang membantu dalam bagian audit mutudosen STT Simpson Ungaran dan Sekretaris Prodi Teologi.

Pengorganisasian Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan (MTP&K)

Pengorganisasian merupakan proses menghimpun SDM dan modal, serta peralatan dengancara yang paling efektif agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. (Yuliana &

Arikunto: 2008) Jadi pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu usaha yang selalu terlihat dalam manajemen sekolah. Dari hasil analisis data terhadap ketua sekolah STT Simpson Ungaran Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th., menjelaskan bahwa implementasi dalam pengorganisasian di STT Simpson Ungaran telah melakukan pengorganisasian dengan berbagai lembaga, seperti yayasan-yayasan Kristen, Badan Misi *The Christian & Missionary Alliance* (C&MA), dan Sekolah Teologi lainnya.

Kategori dari STT Simpson Ungaran dikatakan baik dalam hal pengorganisasian. Karena itu, dapat dipahami bahwa pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan pada STT Simpson di Ungaran sudah dilaksanakan dengan baik secara keseluruhan. Pengorganisasian yang terlaksana dengan baik menghasilkan kinerja para pendidik dan tenaga kependidikan yang baik dalam mencapai tujuan sekolah. Selanjutnya kinerja pendidik dan kependidikan yang baik akan berdampak baik juga kepada mutu dan kualitas sekolah yang bersangkutan.

Pembinaan dan Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pembinaan atau pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan usaha untuk memajukan dalam meningkatkan produktivitas kerja dari setiap tenaga pendidik dan kependidikan yang ada dalam organisasi di sebuah lembaga. Dalam upaya membangun produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan, perlu peran pemimpin yang terencana. Guna mewujudkan upaya tersebut, Tasya Gomifa mengatakan bahwa peran dan komitmen pemimpin adalah penting untuk pengembangan para tenaga pendidik dan kependidikan supaya aktivitas tidak terhambat. (Gofima: 2019) Jadi untuk pengembangan para pendidik dan kependidikan, komitmen pemimpin menjadi dasar yang penting dalam sebuah lembaga.

Adapun pembinaan dan pengembangan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran telah dilakukan oleh Dr. Krido Siswanto MA. M.Th adalah lanjutan pembinaan oleh pemimpin terdahulu sejak berdirinya Lembaga STT Simpson Ungaran, karena pembinaan terhadap para pendidik merupakan hal yang sangat penting, dan bagian untuk pengembangan sekolah. Adapun langkah pembinaan yang dilakukan terhadap para tenaga pendidik dan kependidikan yaitu; dengan berorientasi kepada perubahan tingkah laku, (karakter) serta orientasi kepada fungsional dalam tanggungjawab yang diberikan. Tenaga pendidik diharapkan memiliki kualifikasi, atau skil dan keahlian, serta dituntut untuk melaksanakan studi lanjut untuk memenuhi syarat tenaga pendidik. (K. Siswanto, Komunikasi Pribadi: 5 Mei 2021) Pembinaan tersebut dilakukan adalah, untuk mendorong serta untuk meningkatkan kontribusi setiap personal terhadap organisasi dalam kelembagaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Akhmad Busyaeri dan Muharon bahwa kurangnya menanamkan nilai-nilai moral yang berlandaskan karakteristik akan berpengaruh kepada aspek-aspek yang lain, baik dalam kehidupan maupun dalam pengorganisasian. (Busyaeri & Muharom: 2016) Artinya tujuan dari pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan ini perlu didaya-gunakan sehingga mereka memperoleh peningkatan baik dalam produktivitas kerja, serta memiliki karakteristik atau perilaku yang baik dalam organisasi.

Promosi dan Mutasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada narasumber yaitu Dr. Krido Siswanto, MA.M.Th., dijelaskan bahwa promosi merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukannya dari hasil penilaian prestasi dan dalam penyelesaian uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Institusi STT Simpson Ungaran, terkait dengan promosi dan pemutasi terhadap tenaga pendidik maupun kependidikan, telah melakukan proses promosi dari internal ke eksternal serta mutasi tenaga pendidik dan kependidikan.

Table 2 Daftar Promosi Dan Mutasi Tenaga Pendidik

No	Nama	Promosi dan Mutasi (Tahun)	
		2020	2021
1	Dr. Enggar Objantoro	Promosi dan mutasi	
2	Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th		Promosi dan mutasi
3	Lenda Debora M.Pd.K		Promosi dan mutasi
4	Pdt. Susanto M.Th	Promosi dan mutasi	

Sumber: Institusi STT Simpson

Adapun penjelasan promosi dan mutasi dari tenaga pendidikan diatas sebagai berikut: Dr. Enggar Objantoro, selain sebagai tenaga pendidik di STT Simpson Ungaran, juga bekerja di Yayasan Sekolah Tinggi Teologi Simpson. Dr. Krido Siswanto, MA., M.Th., selain sebagai Ketua dan juga sebagai tenaga pendidik di STT Simpson Ungaran, ia juga bekerja di Badan Pengurus Pusat (BPP) Gereja Kemah Injil Indonesia (GKII) Pusat, yang dipromosi untuk menjabat sebagai Ketua Pengembangan SDM dan Pendidikan. Lenda Debora M.Pd.K., selain sebagai tenaga pendidik di STT Simpson Ungaran, juga bekerja sebagai bendahara GKII Daerah Jawa Tengah (Jateng) I. Sedangkan Susanto M.Th., selain sebagai tenaga pendidik di STT Simpson Ungaran, juga sebagai Ketua Daerah GKII Jateng I.

Sedangkan promosi dan mutasi tenaga pendidik secara internal, dilakukan dengan cara perpindahan jabatan seperti Sesprodi dan Kaprodi, dari Kaprodi ke Waket, dari Waket menjadi Ketua. Sistem promosi dan mutasi STT Simpson Ungaran bukan karir. Alasannya ialah: *Pertama* karena pelayanan. *Kedua*, adalah dilakukan dengan sistem penggolongan, jadi penggolongannya adalah kepada kepegawaian, kemudian pergantian diproses dari kemampuan. (K. Siswanto, Komunikasi Pribadi: 28 Mei 2021) Jadi dari langkah-langkah diatas, promosi dan pemutasi yang dilakukan ialah dilakukannya dengan perpindahan tenaga pendidik kepada jabatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan motif pelayanan, bukan karir, sehingga, kewajiban, hak dan status serta gaji akan disesuaikan dengan anggaran. STT Simpson Ungaran dalam mempromosikan tenaga pendidik, membutuhkan pertimbangan dan perencanaan yang matang, sebab apabila langkah yang dilakukan salah, maka dalam satuan organisasi dalam kelembagaan akan terancam bahaya.

Dari langkah yang dilakukan oleh pimpinan Lembaga STT Simpson Ungaran di atas sama seperti konsep utama dalam mempromosikan tenaga pendidik, yang dikatakan oleh Wildasari yaitu memilih orang terbaik dan berkualitas dari yang terbaik. Selain itu, hal yang dilihat ialah memiliki pengalaman, loyalitas, dedikasi pelayanan, kesetiaan terhadap organisasi, jujur dan bertanggung jawab. (Wildasari: 2017) Dengan konsep ini, selain termasuk fungsi

pengembangan tenaga pendidik dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, juga tenaga pendidik dan kependidikan, tidak hanya merasa dihargai dan dihormati, namun akan terdorong untuk bekerja giat dan bekerja dengan maksimal dalam berorganisasi.

Pemberhentian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan terjadi jika individu tidak lagi berkedudukan sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Dalam proses pemberhentian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran, dilakukan sesuai dengan prosedur serta statuta yang telah dirancang dan disepakati bersama berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 yaitu rancangan tentang pemberhentian dosen, tenaga pendidik dan kependidikan. Terkait dengan tenaga pendidik menurut pasal 41 dalam poin E, akan diberhentikan dari jabatan apabila yang bersangkutan telah tidak mampu untuk melaksanakan tanggung jawab, tidak memenuhi kriteria serta melakukan pelanggaran kode

etik tenaga pendidik dan norma-norma dan tindakan amoral. (PP 37 Tahun 2009 DOSEN)

Sama halnya dengan yang dikatakan oleh ketua STT Simpson Ungaran, Dr. Krido Siswanto MA.M.Th., bahwa pemberhentian terhadap tenaga pendidik dan kependidikan mengikuti aturan statuta, dan apabila didapati karena hal dan sebab tertentu melakukan pelanggaran terkait etika kerja dan tindakan amoral yang bersifat fatal, maka akan diberikan sanksi, teguran, disiplin, dan dikeluarkan sesuai dengan pelanggaran terkait. (K. Siswanto, Komunikasi Pribadi: 5 Mei 2021)

Aturan ini juga mendapat dukungan dari Thomasna, bahwa pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan akan dilakukan apabila yang bersangkutan terdapat tidak lagi bekerja pada satuan organisasi Negara. Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 37 tentang larangan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi anggota partai politik, dan melakukan tindakan diluar kode etik kerja. (Illahi: 2020) Berdasarkan pendapat diatas serta hasil analisis terhadap narasumber, disimpulkan bahwa pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan, harus mengikuti statuta, konsekuensi akan diterima sesuai dengan pelanggaran terkait.

Kompensasi dan Penghargaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di STT Simpson Ungaran harus didasari prinsip, keadilan, untuk menghindari hal yang tidak diinginkan dari SDM lainnya dalam institusi. Kompensasi dan penghargaan yang sudah dilakukan di STT Simpson Ungaran adalah setiap akhir semester, dan diawal semester. Kompensasi kepada tenaga pendidik yang melakukan penelitian, akan mendapat *reward*, dan dosen yang melakukan pengabdian masyarakat diberikan *reward*. Kemudian bagi yang berprestasi diberikan kompensasi. Semuanya itu dilakukan meskipun tidak besar, namun bagian itu diberikan adalah bentuk terima kasih institusi kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja dan melakukan pelayanan dan pengabdian dengan baik di institusi. Adapun bentuk *reward* ini pertama adalah uang, fasilitas hidup dan sertifikat. Kompensasi dapat dilaksanakan berdasarkan pencapaian dari pihak tenaga pendidik dan kependidikan. Tujuan dari kompensasi dan penghargaan yang dilakukan oleh sekolah adalah

untuk mendongkrak dan meningkatkan kualitas kinerja, serta balas jasa yang diberikan oleh ketua kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kinerja yang baik.(K. Siswanto, Komunikasi Pribadi: 28 Mei 2021)

Hal yang sama, seperti yang dijelaskan oleh Murni bahwa penghargaan adalah bentuk ucapan terima kasih dan juga apresiasi yang diberikan oleh organisasi/institusi kepada pegawai. Penghargaan tersebut dapat berupa uang, sertifikat dan lain-lain.(Murni: 2019) Dengan melakukan hal tersebut diharapkan bisa menjadi faktor intrinsik atau motivasi dari dalam bagi tenaga pendidik untuk melakukan pekerjaan dan tugas tanggungjawabnya lebih baik lagi di kemudian hari.

Kemudian dalam Badan Kepegawaian Negara, Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No: 1.20/Kep/2020, tentang kebijakan pemberian penghargaan (*reward*) dan hukuman (*Punishment*) kepada petugas pelayanan publik di badan kepegawaian Negara tahun 2020 point a dan b, dikatakan bahwa pemberian *reward* merupakan usaha guna meningkatkan mutu pelayanan publik.(*Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1.20/Kep/2020*) Dari hasil analisis di atas berkaitan dengan kompensasi atau penghargaan, penulis menyimpulkan bahwa penghargaan merupakan pembangkit kesadaran kolektif bagi tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan disiplin dan etos kerja.

Hambatan Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di STT Simpson Ungaran

Rekrutmen merupakan aktivitas yang terencana dalam menarik sejumlah individu. Berangkat dari hambatan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang dialami oleh STT Simpson Ungaran, perlu adanya kualifikasi, kemampuan dan *skill* atau keahlian dari tenaga pendidik. Dengan tuntutan tersebut, tenaga pendidik akan mampu untuk mengemban tugas-tugas yang ada dalam sebuah distrik operasional sekolah. Selain hal tersebut tenaga pendidik dan kependidikan juga dituntut untuk melakukan studi lanjut sebagai syarat untuk memenuhi standar institusi yang meliputi pengorganisasian, pembinaan, promosi dan mutasi, kompensasi dan penghargaan.(K. Siswanto, komunikasi pribadi, 5 Mei 2021) Kriteria dan standar demikian menjadi salah satu hambatan yang dialami oleh STT Simpson Ungaran dalam hal rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan.

KESIMPULAN

Dari uraian implementasi MTP&K di atas disimpulkan bahwa, manajemennya diawali dengan sebuah perencanaan, untuk pengadaan SDM untuk menjadi tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian proses lanjutan adalah untuk masuk dalam sebuah pengorganisasian institusi, calon pendidik dan kependidikan melalui beberapa tahapan yang meliputi; *pertama* harus mengikuti statuta di Sekolah Tinggi Teologi Simpson. *Kedua* mengikuti persyaratan-persyaratan yang perlu dilengkapi oleh calon tenaga pendidik. *Ketiga* adalah melalui interview bagi calon pendidik. Kemudian. *Keempat* seleksi kepada calon pendidik dan kependidikan. Tahap *keempat*; Hasil seleksi. Dari tahapan ini dilakukan Sekolah Tinggi Teologi Simpson supaya perencanaan perekrutan tenaga pendidik tersebut dapat berjalan dengan lancar, jelas terarah dan sesuai dengan sistem sekolah dan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

Selain perencanaan, kemudian dilakukan pengorganisasian, pembinaan terhadap tenaga pendidik, promosi dan mutasi. Kemudian dilakukan pemberhentian yang sesuai dengan status apabila terdapat pelanggaran baik terkait kode etik kerja maupun dalam hal lain. Kemudian manajemennya juga diakhiri dengan ada kompensasi atau penghargaan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kualitas dan kerja yang baik.

Hal lain terkait dengan MTP&K yaitu; Hambatan dari rekrutmen tenaga pendidik, pengorganisasian, pembinaan, promosi dan mutasi, pemberhentian, dan kompensasi dan penghargaan, terdapat bahwa masing-masing adalah: Dari rekrutmen SDM tidak memenuhi kriteria, kemudian ketika memenuhi kriteria SDMnya tidak berminat. Hambatan dari organisasi adalah komunikasi antara satu dengan yang lain. Kemudian dari pembinaan dan pengawasan terhadap tenaga pendidik adalah waktu, dalam artian kurang maksimal, tetapi meskipun hal tersebut menjadi kendala dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap kinerja mereka, tetap disarankan kepada mereka untuk terus mengikuti peraturan yang disepakati bersama, agar semua dapat tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Bachtiar, M. Y, 2016, Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Publikasi Pendidikan*, 6(3)

Busyaeri, A., & Muharom, M, 2016, Pengaruh sikap guru terhadap pengembangan karakter (peduli sosial) siswa di MI Madinatunnajah Kota Cirebon, *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 2(1)

Gofima, T, 2019, *Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan*

Illahi, T, 2020, *Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

J. Moleong, L, 2010, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor: 1.20/Kep/2020. (t.t.)

Murni, M. (2019). MTP&K. *Intelektualita*, 5(02)

PP 37 Tahun 2009 DOSEN.pdf. (t.t.). Google Docs. Diambil 31 Mei 2021, dari https://drive.google.com/file/d/1MS-9u6MD2giMfKUj_tGKpBvdAZkORY3w/view?usp=sharing&usp=embed_facebook

Rajaloe, N. I., & Hasyim, R, 2018, Manajemen Perencanaan dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate, *EDUKASI*, 16(1)

Siswanto, K, 2021, Mei 5, *Wawancara oleh penulis, STT Simpson*, [Komunikasi pribadi]

Siswanto, K, 2021, Mei 28, *Wawancara Oleh Penulis* [Komunikasi pribadi]

Wiesiani, B, 2017, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Al-Huda Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan* [PhD Thesis]. UIN Raden Intan Lampung

Wildasari, W, 2017, MTP&K. *SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan*, 2(1)

Winarti, E, 2018, Perencanaan manajemen SDM lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26

Yuliana, L., & Arikunto, S, 2008, Manajemen Pendidikan. *Yogyakarta: Teras*.