

Artikel Hasil Penelitian

ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN MUTU LAYANAN PENDIDIKAN DI PUSAT PAUD PERMATA HATI KABUPATEN SITUBONDO

Zara Hijri Prayogi, Dyah Sawitri, dan Rini Astuti

Mahasiswa Pascasarjana Universitas Gajayana Malang

E-mail: zarazaraprayogi@gmail.com

Abstract

This study used qualitative descriptive research to analyze the improvement of educational service quality in Pusat PAUD Permata Hati, Situbondo district, through the development of human resource (SDM) on the recruitment system and selection, the training system, the system of performance assessment, and the system of performance compensation. In collecting the data, this research used a method through interviewing and observing the informants. There are 21 informants involved such as the principal, the educators, the babysitters, etc. From the data result, this research explained that: (1) The recruitment system of human source is done with all the necessary qualifications emphasized on the loyalty and totality of institution. (2) The training system is done alternately and it would be facilitated by the institution to improve performance of educational and non-educational powers. (3) The system of performance assessment is done by two aspects, there are quantitative assessment and qualitative assessment. (4) The system of performance compensation. The organization runs with rules where the principal is assisted by educational and non-educational powers who work according to their own expertise.

Keyword: recruitment, training, performance assessment, performance compensation

PENDAHULUAN

Manajemen SDM merupakan proses sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan tenaga pendidik dan kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan tenaga pendidik dan kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah yang mencakup kegiatan sebagai berikut: Perencanaan SDM, Analisis Tenaga pendidik dan kependidikan, Pengadaan Tenaga pendidik dan kependidikan, Seleksi Tenaga pendidik dan kependidikan, Orientasi, Penempatan dan Penugasan, Kompensasi, Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Tenaga pendidik dan kependidikan, Penciptaan Mutu Kehidupan Kerja, Perundingan Ketenaga pendidik dan kependidikan, Riset Tenaga pendidik dan

kependidikan dan Pensiun dan Pemberhentian Tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari masalah inilah penelitian ini disusun, kemudian berupaya menemukan solusi bagi upaya solusi bagi upaya merekonstruksikan kembali kelemahan-kelemahan manajerial disekolah pada umumnya selama masih terjadi, khususnya tentang pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo yang merupakan sekolah percontohan Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo yang menaungi tiga layanan pendidikan usia dini yakni Taman Kanak-Kanan (TK), Kelompok Bermain (KB) dan satuan paud sejenis Taman Penitipan Anak (TPA) yang terakreditasi B pada 2 layanan pendidikan yang dinaunginya. Tenaga kependidikan dan non kependidikan yang ada di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memiliki kualifikasi

pendidikan yang berbeda benda yang terdiri dari kualifikasi Sekolah Menengah Atas (SMA), strata I (SI) dengan berbagai jurusan. Dari Latar belakang kualifikasi pendidikan yang berbeda khususnya jabatan guru membuat kesulitan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran yang berbasis pendidikan anak usia dini serta kualifikasi pendidikan akhir Sekolah Menengah Atas (SMA) juga digambarkan belum mampu untuk menggali potensi tentang pemahaman pendidikan anak usia dini. Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memiliki banyak sarana dan prasarana pendidikan yang memadai mulai dari gedung sekolah, ruang kelas, halaman yang luas, alat permainan edukatif, kolam renang dan sebagainya. Sebagai sekolah percontohan diharapkan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memiliki layanan yang berkualitas baik dan bagus sehingga memberikan kepercayaan penuh kepada masyarakat untuk menitipkan putra putrinya di lembaga ini.

Dari gambaran tersebut penulis merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo, mengingat Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo beberapa tahun belakangan ini terus mengalami peningkatan prestasi dan menjadi sekolah yang cukup diminati oleh masyarakat. Indikator yang paling jelas adalah Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo sebagai Sekolah percontohan yang terakreditasi “B” dan meningkatnya Jumlah peserta didik setiap

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam peningkatan mutu layanan pendidikan di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo?
2. Bagaimana pelatihan sumber daya manusia di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dalam upaya peningkatan mutu layanan pendidikan?
3. Bagaimana evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam peningkatan mutu layanan pendidikan di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo?
4. Bagaimana kompensasi/penghargaan kinerja sumber daya manusia di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dalam peningkatan mutu layanan pendidikan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mempunyai ruang lingkup

sebagai berikut.

1. Penelitian ini berfokus pada analisis strategi pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan pelayanan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo
2. Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini untuk menentukan posisi strategi rekrutmen dan seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi/penghargaan kinerja dalam meningkatkan pelayanan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan peningkatan mutu layanan pendidikan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem pelatihan dalam meningkatkan peningkatan mutu layanan pendidikan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem evaluasi kinerja dalam meningkatkan peningkatan mutu layanan pendidikan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis sistem kompensasi/penghargaan kinerja dalam meningkatkan peningkatan mutu layanan pendidikan di Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo, sebagai lokasi penelitian penulis penyusunan proposal ini terletak di jalan Ijen nomer 3 rt 2 rw 4 Kelurahan Mimba Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo. Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo merupakan sekolah percontohan yang menaungi tiga layanan pendidikan dalam satu atap yakni layanan kelompok bermain (KB), taman penitipan anak (TPA) dan taman kanak-kanak (TK). Sebagai lembaga percontohan satu satunya di Kabupaten Situbondo Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memiliki prospek yang cukup baik, karena setiap tahunnya terjadi peningkatan minat orang tua untuk memasukkan putra putrinya di lembaga Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo sehingga ada daftar indon untuk mengimput jumlah anak didik yang dibutuhkan.

Rancangan Penelitian

Metode penelitian ini berjenis kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati oleh orang-orang (subjek) itu sendiri. Melalui penelitian kualitatif diharapkan dapat memperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna dan fakta yang relevan. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field Reserce*), yaitu penelitian langsung terjun ke lokasi yang telah ditentukan. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif agar peneliti mendapatkan makna hubungan variabel-variabel sehingga dapat digunakan untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

Bentuknya penelitian ini adalah deskriptif pengkajian diarahkan untuk menemukan kedudukan, kekuatan, makna dan keterkaitan antara dokumen, dampak dan konsekuensi-konsekuensi positif dan negatif dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

Sampel dan populasi

Mengingat penelitian ini adalah berjenis kualitatif maka hanya menggunakan informan sebagai sumber informasi dari tenaga kependidikan (guru dan kepala sekolah) dan tenaga non kependidikan (sekertaris dan bendahara) Jenis dan Sumber data Penelitian

Teknik pengumpulandata

Adapun teknik pengumpulan data yaitu:

1. Observasi

Metode observasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki (Hadi, 2002: 136). Dalam penelitian ini penulis melakukan observasi langsung terhadap pelaksanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan menyelidiki benda-benda tertulis seperti: buku, majalah, dokumentasi, peraturan-peraturan, catatan harian dan sebagainya (Hadi, 2002: 71). Di dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data

ontetik yang lebih terjamin kebenarannya melalui pencatan, pengkopian dokumendokumen penting sebagai penunjang penelitian, seperti surat-surat, sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, struktur madrasah, data guru dan karyawan, data siswa dan prestasi siswa, surat dokumentasi sarana dan prasarana. Juga laporan-laporan program kegiatan lainnya atau tugas-tugas personal sekolah.

3. Wawancara

Wawancara dapat dipandang sebagai metode pengumpulan data dengan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian (Hadi, 2002: 193). Dengan metode ini penulis akan berwawancara langsung dengan kepala sekolah, guru, sekretaris dan bendahara lembaga pendidikan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo untuk mendapatkan data secara langsung mengenai manajemen sumber daya manusia standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini penulis agar bisa mendapatkan data yang lebih tepat dan lengkap dalam penelitian.

Analisis data

Menurut *Miles-Huberman* (dalam Sutopo 2010), terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

1. Pengumpulandata

Untuk memperoleh data di lapangan yang dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang ada dapat berupa catatan lapangan mengenai perilaku subyek penelitian.

2. ReduksiData

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data. Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan sebelumnya, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data yang

diperoleh akan semakin banyak, kompleks, dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya apabila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan, seperti komputer, notebook, dan lain sebagainya.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, apabila peneliti dalam melakukan penelitian menemukan segala sesuatu yang dipandang asing, tidak dikenal, belum memiliki pola, justru itulah yang harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data. Reduksi data merupakan proses berpikir sensitif yang memerlukan kecerdasan, kekeluasaan, dan kedalaman wawasan yang tinggi.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

Dalam penelitian kuantitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, grafik, pictogram, dan sebagainya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Beda halnya dalam penelitian kualitatif, di mana penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Menurut *Miles dan Huberman*, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya oleh *Miles dan Huberman* disarankan agar dalam melakukan display data, selain dengan teks yang

naratif, juga dapat berupa grafik, matrik, *network* (jaringan kerja), dan *chart*.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan didasarkan pada hubungan informasi yang tersusun pada suatu bentuk yang dipadu pada penyajian data. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung (*Miles dan Huberman*, 2002: 16)

HASIL DAN PEMBAHASAN

DESKRIPSI DATA

1. Gambaran umum Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memiliki tiga layanan dalam satu atap yakni Taman Penitipan Anak (TPA), Kelompok Bermain (KB), Taman Kanak-Kanak (TK). Sebagai salah satu lembaga pendidikan percontohan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo berada dalam pengawasan Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo maka dari itu dalam penyelenggaraannya Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang memadai.

Berlatar belakang lembaga percontohan, Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo yang kini berusia 10 tahun banyak diminati masyarakat sehingga untuk masuk di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo menggunakan daftar indenn. Berbagai lapisan masyarakat yang mempercayakan pendidikan putra putrinya dapat memilih layanan pendidikan yang sesuai dengan usia anak karena di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo membukakan kelas atau rombongan belajar mulai usia 1 tahun sampai usia 6 tahun.

2. Secara geografis lokasi Pusat Gambaran umum Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

Secara letak Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dikelilingi berbagai macam layanan publik dan lembaga pendidikan diantaranya:

- Sebelah utara : Dinas Cipta karya, BKD, Perbankan
- Sebelah Selatan : Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo

- c. Sebelah Barat : Terminal Induk, Pasar Tradisional
- d. Sebelah Timur : Kantor Urusan Agama, MAN 2 Situbondo

Tujuan

Mencetak anak yang berakhlak mulia, mandiri, kreatif, inovatif, berkarakter, berbudaya dan cinta tanah air.

3. Keadaan Tenaga Pendidik Dan Non Kependidikan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo

Tabel 4.1
Data Tenaga Pendidik Dan Non Kependidikan

No	Nama	Pendidikan terakhir	Jurusan
1	Responden 1	S1	PAUD
2	Responden 2	S1	PAUD
3	Responden 3	S1	PAUD
4	Responden 4	S1	PAUD
5	Responden 5	S1	PAUD
6	Responden 6	S1	PAUD
7	Responden 7	(S.1 Dalam Proses)	PAUD
8	Responden 8	S1	Sastra Inggris
9	Responden 9	S1	Ekonomi
10	Responden 10	S1	Ekonomi
11	Responden 11	S1	Biologi
12	Responden 12	S1	Matematika
13	Responden 13	S1	Ekonomi
14	Responden 14	S1	PPN
15	Responden 15	S1	Sospol
16	Responden 16	SMA	IPA
17	Responden 17	MAN	-
18	Responden 18	SMA	-
19	Responden 19	SMA	-
20	Responden 20	SMK	TKJ
21	Responden 21	S2	Psikologi

Sumber: Dapodik Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo (2019)

4. Keadaan Siswa dan walimurid Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

Anak didik yang dilayani mulai usia 1 – 6 tahun, yang terbagi dalam 3 layanan. Layanan kelompok bermain KB 3 kelas, Taman Penitipan Anak (TPA) 1 kelas dan taman kanak-kanak (TK) 5 kelas. Anak Didik yang ada di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo berasal dari berbagai kecamatan yang ada di Kabupaten Situbondo diantaranya dari Kecamatan Panji, Kecamatan Situbondo, Kecamatan Penarukan dan Kecamatan Mangaran.

Tabel 4.3
Data peserta didik Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo

Layanan	Kelompok usia	Jumlah
Tahun pelajaran 2015-2016		
Kelompok bermain (KB)	Usia 3-5 tahun	60 Anak Didik
Taman Kanak-Kanak (TK)	Usia 5-6 tahun	80 Anak Didik
Taman Penitipan Anak (TPA)	Usia 1-3 tahun	15 Anak Didik
Jumlah		164 Anak Didik
Tahun pelajaran 2017-2018		
Kelompok bermain (KB)	Usia 3-5 tahun	71 Anak Didik
Taman Kanak-Kanak (TK)	Usia 5-6 tahun	96 Anak Didik
Taman Penitipan Anak (TPA)	Usia 1-3 tahun	15 Anak Didik
Jumlah		182
Tahun pelajaran 2018-2019		
Kelompok bermain (KB)	Usia 3-5 tahun	75 Anak Didik
Taman Kanak-Kanak (TK)	Usia 5-6 tahun	108 Anak Didik
Taman Penitipan Anak (TPA)	Usia 1-3 tahun	17 Anak Didik
Jumlah		200 Anak Didik
Tahun pelajaran 2019-2020		
Kelompok bermain (KB)	Usia 3-5 tahun	75 Anak Didik
Taman Kanak-Kanak (TK)	Usia 5-6 tahun	108 Anak Didik
Taman Penitipan Anak (TPA)	Usia 1-3 tahun	18 Anak Didik
Jumlah		201 Anak Didik

Sumber: Dapodik Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo (2019)

5. kondisi Saranadan Prasarana Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.

Sarana Prasarana yang dimiliki Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo diharapkan menunjang proses belajar dan bermain anak usia dini, situasi belajar yang

bermakna dan menyenangkan bagi anak usia dini. Sarana dan prasarana yang dimiliki berupa ruang kelas, aula, ruang makan, halaman belakang dan depan, aula, kolam renang, alat permainan edukatif luar dan dalam.

Tabel 4.4
Data Sarana Prasarana Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo

Sarpras	Jumlah	Satuan
Ruang kelas	9	ruang
Kamar mandi	7	ruang
Kantor	1	ruang
Aula	1	ruang
Dapur	1	ruang
Ruang makan	1	ruang
Alat permainan edukatif dalam	± 500	Unit
Alat permainan edukatif luar	± 12	Unit
Kolam renang	1	ruang
Gudang arsip	1	ruang
Gudang barang	1	Ruang
UKS	1	Ruang

Sumber: Dapodik Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo (2019)

6. Kondisi Proses Belajar Mengajar

Proses Belajar Mengajar (PBM) di di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo di mulai dari pukul 07.00 WIB hingga pukul 11.00 WIB. Lebih jelasnya peneliti membuat tabel jadwal proses belajar di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jadwal proses belajar

layanan	jam	Hari
Kelompok bermain (KB)	07.30-10.00	Senin – Jumat
Taman Kanak-Kanak (TK)	07.15-10.30	Senin – Sabtu
Taman Penitipan Anak (TPA)		
- TPA semi	06.30-13.00	Senin – Sabtu
- TPA full day	06.30-16.00	Senin – Sabtu

Sumber: Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo (2019)

Analisis Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Layanan

1. Sistem Rekrutmen, seleksi Sumber Daya Manusia

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi calon guru dan pegawai atau karyawan di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dilaksanakan melalui beberapa tahapan:

Evaluasi formasi yang dibutuhkan (pendidik, pengasuh, pendamping) dengan kualifikasi dalam setiap jabatannya, kualifikasi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kualifikasi Tenaga Pendidik Dan Non Kependidikan

Jabatan	Kualifikasi
Kepala sekolah	S1 PAUD
Pendidik	S1 PAUD Memungkinkan jurusan lain namun harus memiliki pengalaman mengajar di PAUD
Pengasuh	S1 Semua jurusan SMA/SMK/MA
Pendamping	S1 Semua jurusan SMA/SMK/MA
Bendahara	S1 Ekonomi
Sekretaris	S1 Semua jurusan
Tenaga kebersihan	SMA/SMK/MA
Tenaga bagian dapur	SMA/SMK/MA
Tenaga keamanan (satpam)	SMA/SMK/MA

Sumber : diolah peneliti (2019)

- a. **Menyampaikan pengumuman**
Penyampaian pengumuman dilakukan kepada tenaga pendidik dan non kependidikan terlebih dahulu, mungkin ada teman atau tetang yang ingin bekerja dan melamar sesuai formasi yang tersedia.
- b. **Melakukan pemanggilan**
Sistem pemanggilan pelamar dilakukan saat surat lamaran dan persyaratan sudah masuk ke lembaga, setelah itu di saring sesuai dengan kriteria yang diinginkan lembaga
- c. **Wawancara**
Wawancara saat proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh kepala sekolah. Proses wawancara menitik beratkan kepada loyalitas pada lembaga dan kesanggupan dalam mengayomi anak anak.
- d. **Penerimaan dan penempatan**
Setelah proses wawancara dilakukan maka penempatan akan disesuaikan dengan kebutuhan, dikelas manakah pelamar tersebut
- e. **Masa percobaan (training)**
Dalam tahapan ini pelamar menjalani masa percobaan (*training*) selama 2 bulan.
- f. **Pelimpahan berkas seleksi yang telah lulus percobaan Ke Dinas Pendidikan Kabupaten Situbondo.**
Setelah menjalani proses masa percobaan (*training*) selama 2 bulan maka kepala sekolah melakukan pemanggilan kembali kepada calon Tenaga Kependidikan Dan Non Kependidikan ini berkenaan dengan tindak lanjut.

2. Sistem Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pusat Paud Permata Hati juga mengikuti sertakan para guru dan karyawan mengikuti pelatihan di luar lembaga sesuai dengan undangan dan atas kebutuhan lembaga. Baik ditingkat Kabupaten atau propinsi, bahkan

sampai tingkat nasional.

Tabel 4.7
Data Pelatihan yang Diikuti Tenaga Pendidik

Pelatihan yang diikuti	Masa kerja	Jumlah	Keterangan
Lebih dari 40	10 tahun	4 orang	pendidik
± 20	8 tahun	1 orang	Pendidik
± 10	7 tahun	1 orang	Pendidik
± 5	4 tahun	9 orang	Pendamping dan pengasuh
-	1 tahun	2 orang	Pendamping dan pengasuh

Sumber : Kepala Sekolah Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo, diolah peneliti (2019)

3. Sistem Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Pada umumnya tujuan pelaksanaannya evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik ialah sebagai berikut:

- a. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
- b. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah.
- c. Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
- d. Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- e. Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- f. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

4. Sistem kompensasi/penghargaan kinerja Sumber Daya Manusia

Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo menerapkan bagi tenaga pendidik dan non kependidikan, begitu disebut terhadap guru dan karyawan yang bekerja sebagaiberikut:

- a. sistem kompensasi dalam aspek gaji Gaji guru sertifikasi yang membayar adalah Negara gaji yang diterima sesuai dengan pangkat dangolongan.
- b. Gaji guru non sertifikasi dan pengasuh

- dibayardari lembaga dari alokasi iuran rutin bulanan anak didik, rata rata menerima honor Rp.500.000,00 sampai Rp.700.000,00 per bulan, sistem pembayarannya disesuaikan masa kerja dan tingkat pendidikan dan beban kerja.
- c. Gaji pendamping, bendahara, tenaga kebersihan, tenaga ibu dapur dan satpam dibayardari lembaga dari alokasi iuran rutin bulanan anak didik, rata rata menerima honor Rp.300.000,00 sampai Rp.500.000,00 per bulan, sistem pembayarannya disesuaikan masa kerja dan tingkat pendidikan dan beban kerja.

Implementasi Sistem Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Layanan

1. Sistem Rekrutmen, seleksi Sumber Daya Manusia

Teknik seleksi calon guru dan pegawai di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dalam rangka mendapatkan tenaga guru dan karyawan yang potensial dan profesional sebagaimana yang diharapkan, ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan diantaranya: (1) melihat formasi yang dibutuhkan, (2) menyampaikan pengumuman (3) melakukan pemanggilan (4) wawancara, (5) penerimaan dan penempatan.

2. Sistem Pelatihan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Sekolah pada layanan TPA Ibu Nurul Qomariah, S. E. sebagai berikut:

“Saya sangat menyambut baik saat ini Pusat Paud Permata Hati akan mengagendakan pelatihan, magang atau diklat tentang TPA karena kami memang benar-benar membutuhkan masukan tentang penyelenggaraan TPA meski TPA permata hati sudah lama namun perlu penyegaran dalam pelaksanaannya termasuk tentang proses pengasuhan dan pembelajaran khusus TPA apalagi untuk menghadapi akreditasi di tahun 2020 nanti”

Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti memperkuat dengan observasi terhadap pendidik. Hasil observasi yang berkaitan dengan implikasi kegiatan pelatihan atau seminar yang telah di berikan oleh sekolah yaitu pendidik lebih dapat menguasai materi pelajaran dan dapat meningkatkan kemampuan dalam kompetensi profesional dan memberikan pengajaran yang lebih intensif terhadap peserta didiknya.

3. Sistem Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia

Sebagaimana telah dibahas pada bab sebelumnya bahwa sistem evaluasi atau penilaian telah dilaksanakan melalui tiga tahap, yaitu: evaluasi bulanan, evaluasi tengah semester dan akhir semester dan evaluasi akhir tahun ajaran dalam satu tahun. Adapun sasarannya adalah: (1) evaluasi terhadap perjalanan dan pelaksanaan program sekolah, (2) evaluasi terhadap para pelaksana program kerja yang biasanya dilaksanakan pada saat evaluasi bulanan.

4. Sistem kompensasi/penghargaan kinerja Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Evi Andriana S. Eselaku bendahara sebagai berikut. *“Kompensasi telah diberikan dalam bentuk BPJS bagi tenaga pendidik dan non kependidikan yang telah melewati masa kerja 1 tahun, BPJS ini diharapkan akan sedikit meringankan teman-teman dalam mengatasi kondisi kesehatan, BPJS yang ditanggung sekolah 1 keluarga inti suami, istri dan 2 anak dibawah usia 25 tahun”*

Berdasarkan hasil wawancara diatas Kompensasi/penghargaan kinerja diberikan dalam bentuk lain diluar gaji yakni pemberian fasilitas bpjs untuk 1 keluarga inti. Pemberian BPJS ini diharapkan para tenaga pendidik dan non kependidikan tidak khawatir apabila menghadapi masalah kesehatan pada diri dan keluarga sehingga mampu membantu biaya berobat atau pemeriksaan kesehatan. Perlu dipersiapkan juga bagi pusat paud permata hati kabupaten situbondo untuk tetap stabil dalam fasilitas ini misalnya saat menghadapi kenaikan biaya BPJS sehingga fasilitas ini dapat terus berlanjut karena kesehatan adalah modal utama dalam bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan pendamping yakni Ibu Riskiyanti Budiyan S. Pd selaku pendidik TK sebagai berikut:

“Saya bersyukur mendapatka fasilitas BPJS dari sekolah, karena dapat meringankan apabila ada anggota keluarga yang sakit, sebelumnya bisa saja mencari pinjaman dan kebingungan karena biaya obat dan dokter mahal, tapi sekarang saya dan keluarga punya bpjs jadi tidak bingung lagi”

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah KB yakni Ibu Dina Mulidina Agnesia S. Pd sebagai berikut.

“Fasilitas BPJS dirasa sangat diperlukan karena sebagai rasa terimakasih lembaga kepada tenaga pendidik dan non kependidikan atas loyalitas dan kinerja mereka, diharapkan mereka tidak perlu kebingungan mencari pinjaman dana untuk berobat juga sebagai salah satu kompensasi selain gaji. Begitupula bagi tenaga pendidik dan non kependidikan yang telah memiliki asuransi kesehatan lainnya maka fasilitas bpjs akan diuangkan jadi semua dapat merasakan”

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Sistem Rekrutmen, seleksi Di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.
Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan yang lebih optimal melakukan beberapa langkah dalam sistem rekrutmen dan seleksi yakni melakukan kerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan lainnya misalnya SMA/SMK, MA untuk mencari tenaga pengasuh dan pendamping dengan cara mendatangi langsung ke beberapa sekolah dengan bekerja sama untuk menginfokan kepada lulusan atau alumni sekolah tersebut apabila membutuhkan pekerjaan bisa bergabung dengan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.
2. Sistem pelatihan Di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo. pelatihan atau diklat kepemimpinan dan manajerial sangat penting bagi kepala sekolah untuk keberlangsungan lembaga yang membutuhkan kemampuan untuk tata kelola lembaga dan kepemimpinan yang tepat bagi situasi dan kondisi yang dibutuhkan lembaga.
3. Sistem penilaian evaluasi kinerja Di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo.
Diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/tenaga pendidik
4. Sistem kompensasi/penghargaan kinerja Di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo
Gaji tenaga pendidik dan non kependidikan yang belum sertifikasi masih jauh dari UMR karena di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo memberlakukan *fullday school* dengan UMR kabupaten masih sangat memperhatikan. Harapan untuk tahun depan Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo mampu menaikkan gaji setara

dengan UMR serta mendapatkan tunjangan tunjangan lain untuk kesejahteraan seluruh tenaga pendidik dan non kependidikan

Saran dan Implikasi

Berdasarkan Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan Di Pusat Paud Permata Hati Kabupaten Situbondo yang peneliti susun demi meningkatnya mutu layanan lembaga, maka peneliti memberikan saran, antara lain:

1. Sekolah dalam peningkatan mutu pendidik harus lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan lembaga serta kondisi Pendidik.
2. Bagi pendidik yang sudah mengalami peningkatan hendaknya dibina terus menerus dengan bantuan sekolah, agar kompetensi pendidik tersebut terus meningkat.
3. Setelah pelatihan hendaknya kepala sekolah mengagendakan hari yang tepat untuk melakukan pertemuan guna membahas hasil pelatihan
4. Bagi pendidik yang sudah bergabung hendaknya diberi kontrak kerja agar ada kejelasan dari pihak pendidik dalam bekerja tidak sewaktu waktu berhenti atau cuti.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan dianalisis secara deskriptif berdasarkan wawancara dan observasi lapangan. Namun, dalam penelitian ini memiliki keterbatasan utamanya dalam hal waktu. Waktu yang dimiliki oleh peneliti relatif pendek sehingga data yang diteliti masih belum sempurna, sehingga perlu adanya perbaikan untuk penelitian selanjutnya agar lebih baik.

REFERENSI

- Handoko, T Hani,** (1995), *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert dan Jhon, H Jakson,** (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa, E, Menjadi** 2011, *Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoadmodjo Soekidjo,** (2003) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamura, Henry,** (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003** tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas