

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Riwayat Berdirinya Sekolah

Gagasan membangun SMA Banua Kalsel adalah komitmen dari Pemerintah Daerah Kalsel, Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, DPRD Kalsel dan praktisi pendidikan. Mereka sepakat untuk membangun Sumber Daya Manusia yang diharapkan menjadi aset daerah untuk membangun bumi lambung mangkurat yang lebih baik. Demi merealisasikan cita-cita bersama tersebut maka diterbitkannya Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 10 tahun 2011 tentang pembentukan Organisasi Tata Kerja SMAN Banua Kalimantan Selatan.¹

SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School berdiri sejak tahun 2011, berdirinya SMAN Banua ini adalah inisiatif Bapak Rudi Ariffin Gubernur Kalimantan Selatan Periode 2005-2010 dan 2010-2015 yang dilatarbelakangi pemikiran beliau bahwa di Kalimantan Selatan harus ada SMA yang unggul atau sekolah yang bertaraf internasional, sebagai pelayanan pendidikan yang bermutu bagi warga Kalimantan Selatan dengan harapan lulusannya mampu bersaing dengan sekolah-sekolah unggul di pulau jawa, terutama masuk sekolah-sekolah kedinasan seperti AKPOL, AKMIL, STPDN, dll dan Perguruan Tinggi yang berkualitas baik di dalam maupun di luar negeri, maka mulai tahun 2010 Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan melalui Dinas terbaik SMP/MTs sederajat Kalimantan Selatan sebanyak 53 orang peserta didik untuk mengikuti pendidikan di SMA Semesta Semarang sebanyak 19 orang, di SMA Karisma Bangsa Tangerang sebanyak 17 orang dan di SMA Pribadi Bandung sebanyak 17 orang, bersamaan dengan itu pembangunan Unit Sekolah Baru SMAN Banua Kalimantan Selatan dilaksanakan dan tahun pelajaran 2012/2013

¹ Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 010 Tahun 2011, *Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Menengah Atas Banua Kalimantan Selatan*, (Banjarasin: 2011).

dimulai penerimaan peserta didik baru sehingga sampai sekarang SMAN Banua Kalsel telah meluluskan sebanyak tiga angkatan.²

2. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: Satuan Pendidikan Kerjasama (Spk) SMAN Banua Kalsel <i>Bilingual Boarding School</i>
NSS/NPSN	: 101156004031/30304497
Alamat	: Jalan A. Yani Km. 17, Kecamatan Gambut, Kabupaten Banjar
Status Sekolah	: SMA Negeri/ UPTD Disdik Prov. Kalsel
Tahun Berdiri	: 2011
SK	: Peraturan Gubernur (PERGUB)
Pejabat	: Gubernur
Nomor	: 010/ 28 Januari 2011
Luas Tanah	: 12 Ha
Website	: Sma-banuakalsel.sch.id
Email	: smabanua@gmail.com
Telp	: 0511-6730151
Fax	: 0511-6730152

3. Periodesasi Kepemimpinan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Periodesasi kepemimpinan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, yaitu sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.1. Data Periodesasi Kepemimpinan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

No	Nama	Masa Jabatan
1	Drs. H. Zainuddin, M.Pd	2012 – 2016

² Hasil Wawancara dengan Bapak Mujiyat, Kepala Sekolah SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, 14 September 2017.

2	Mujiyat, S.Sn, M.Pd	2017 – 2018
---	---------------------	-------------

4. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi

Terwujudnya Lulusan Yang Unggul, Berlandaskan Imtaq, Iptek, Berkarakter Dan Berorientasi Lingkungan.

b. Misi

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama serta mengaplikasikannya dalam kehidupan nyata.
- 2) Menyiapkan lulusan yang mempunyai prestasi di tingkat regional, nasional, dan internasional.
- 3) Menyiapkan lulusan yang dapat melanjutkan ke pendidikan kedinasan atau perguruan tinggi dalam maupun luar negeri.
- 4) Menumbuhkembangkan karakter lulusan yang religius, jujur, disiplin, cinta budaya, patriotisme, dan berwawasan kebangsaan.
- 5) Menyiapkan lulusan yang menguasai bahasa asing dan IPTEK.
- 6) Meningkatkan kompetensi guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perkembangan IPTEK
- 7) Meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan MGMP, Diklat, Seminar, dll.
- 8) Memberikan motivasi kepada guru dalam hal memberikan pelayanan prima kepada peserta didik melalui pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

- 9) Meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan serta warga sekolah.
- 10) Memberikan ruang bagi perkembangan potensi, minat dan bakat peserta didik dan guru.
- 11) Meningkatkan peran serta warga sekolah, orang tua, masyarakat, dan pemerintah dalam berbagai aktivitas pendidikan.
- 12) Menjalin kemitraan dengan pemerintah dan lembaga non-pemerintahan.
- 13) Mengembangkan sarana dan prasarana yang mendukung terselenggaranya kegiatan pembelajaran yang berhasil guna dan berdaya guna.
- 14) Menciptakan lingkungan sekolah yang berwawasan adiwiyata, bersih, hijau, sehat, asri, aman, dan nyaman.
- 15) Menumbuhkan semangat kepedulian lingkungan alam, sosial, fisik dan kultural.
- 16) Melakukan upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup.
- 17) Melaksanakan upaya pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.

c. Tujuan

- 1) Mengoptimalkan layanan bimbingan untuk meningkatkan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Melaksanakan sistem pendidikan & pembelajaran yang berorientasi pada terciptanya manusia yang berakhlak mulia.

- 3) Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas & handal dalam persaingan global dengan mengedepankan terciptanya daya saing yang kuat.
- 4) Menerapkan sistem pendidikan yang berorientasi pada transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi terbaru.
- 5) Melaksanakan sistem pendidikan & pembelajaran dengan terus beradaptasi pada perubahan lingkungan yang dinamis.
- 6) Tersedianya Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang profesional untuk mendukung pelaksanaan pendidikan & pembelajaran.
- 7) Menerapkan sistem mutu sekolah sesuai standar nasional yang menghasilkan lulusan berdaya saing global.
- 8) Mengikutsertakan peserta didik dalam berbagai kompetisi akademik dan nonakademik baik tingkat regional, nasional, maupun internasional.
- 9) Memberikan pelayanan pendidikan yang bermutu dalam skala regional, nasional, maupun internasional.
- 10) Memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang mampu mengoperasikan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang relevan.
- 11) Terjalinnnya hubungan yang dinamis antara sekolah dengan orang tua, masyarakat, pemerintah, dan lembaga pendidikan asing.
- 12) Tumbuhnya semangat kepedulian lingkungan alam, sosial, fisik dan kultural bagi warga sekolah.

- 13) Terlaksananya upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup.
- 14) Terlaksananya upaya pencegahan pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup.
- 15) Tersedianya sarana dan prasarana pembelajaran yang berkualitas dan memadai.
- 16) Terselenggaranya keamanan, ketertiban, ketenangan, kenyamanan, dan kesejahteraan warga sekolah.

5. Keadaan Siswa SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Jumlah siswa SMAN Banua Kalsel yang diterima setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan sebagaimana terinci pada tabel keadaan siswa berikut:

Tabel 4.2. Data Keadaan Siswa SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

TAHUN PELAJARAN 2017/2018				
X.A	X.B	X.C	X.D	TAHUN LULUS
21	23	18	19	
SISWA PUTRA				44
SISWI PUTRI				37
TOTAL				81

TAHUN PELAJARAN 2016/2017				
XI.A	XI.B	XI.C	XI.D	TAHUN LULUS
15	15	25	23	
SISWA PUTRA				30
SISWI PUTRI				48
TOTAL				78

TAHUN PELAJARAN 2015/2016				
XII.A	XII.B	XII.C	XII.D	TAHUN LULUS
17	17	19	20	
SISWA PUTRA		34		
SISWI PUTRI		39		
TOTAL		73		

6. Keadaan Guru, Staf dan Karyawan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Keadaan guru, staf dan karyawan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School terlihat sangat memadai sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Data Keadaan Guru, Staf dan Karyawan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

JABATAN	JUMLAH
Guru PNS	17 Orang
Guru Asing	4 Orang
Guru GTT	16 Orang
Pembina Asrama	11 Orang
Staf Administrasi	15 Orang
Karyawan	27 Orang

7. Keadaan Sarana dan Prasarana SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Tabel 4.4. Data Keadaan Sarana dan Prasarana SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Luas	Ket
1	Kelas	20	9 x 8 m ²	
2	Lab. Komputer	1	12 x 8 m ²	
3	Lab. Bahasa	1	12 x 8 m ²	
4	Lab. Biologi	1	18 x 10 m ²	
5	Lab. Kimia	1	18 x 10 m ²	
6	Lab. Fisika	1	18 x 10 m ²	
7	Perpustakaan	1	15 x 8 m ²	
8	Poliklinik	1	14,70 x 10,16 m	
9	Mesjid	1		

10	Ruang Guru	1	25 x 10 m ²	
11	Gedung Administrasi	1	25 x 10 m ²	
12	Ruang Rapat & Pertemuan	1	15 x 8 m ²	
13	Balairung/Gedung Serba Guna	1		
14	Asrama	64	6 x 4 m ²	
15	Dapur	1		
16	Laundry	1		
17	Ruang OSIS	1	6 x 4	
18	Ruang BK	1		

B. Penyajian Data

Berdasarkan uraian diatas penulis sudah memberikan penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian, dan pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang data-data yang penulis dapatkan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School.

Data yang disajikan ini adalah data tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (rekrutmen, seleksi serta pengembangan dan pelatihan) di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School. Data-data yang didapatkan penulis disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif yaitu dengan mengemukakan data yang diperoleh ke dalam bentuk penjelasan melalui uraian kata sehingga menjadi kalimat yang mudah untuk dipahami. Subjek yang diteliti untuk mendapatkan data-data tersebut adalah Kepala Sekolah, Kasubag Tata Usaha, Kasi Kesiswaan, Kasi Akademik dan Kelembagaan.

Mengenai pembagian tugas kerja dalam Manajemen Sumber Daya Manusia sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pembentukan organisasi dan tata kerja SMA Banua Kalimantan

Selatan dan MoU SPK bagi tenaga asing. Pengawasan oleh Kepala Sekolah terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dilakukan secara berjenjang sesuai dengan tupoksi yang ada, namun dalam kondisi tertentu pengawasan dilakukan secara langsung, kadang-kadang secara dadakan (wasdak), atau bisa juga diberitahukan sebelumnya (terjadwal) agar sasaran pengawasan dapat mempersiapkan diri dengan baik, misalnya kunjungan/observasi proses pembelajaran di kelas, supervisi kelas, dll.

1. Data Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Berdasarkan temuan data dilapangan bahwasanya tenaga pendidik yang ada di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah merupakan Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Asing dan Tenaga Honorer. Dari hasil wawancara penulis dengan Kasi Akademik dan Kelembagaan untuk rekrutmen Pegawai Negeri Sipil merupakan wewenang dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Selatan, dan untuk rekrutmen Tenaga Asing adalah wewenang dari *Amity College Australia*. Sedangkan, yang mempunyai wewenang untuk rekrutmen tenaga honorer adalah pihak sekolah SMAN Banua Kalsel.

Berdasarkan pemaparan diatas, jika jabatan lowong yang tersedia merupakan kekosongan untuk pegawai negeri sipil ataupun tenaga asing, maka pihak sekolah harus menyampaikan perihal tersebut kepada pihak yang berwenang, lain halnya untuk rekrutmen tenaga honorer yang merupakan wewenang dari pihak sekolah sendiri. Berikut langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen, meliputi:

a. Mengidentifikasi Jabatan yang lowong;

Temuan data dilapangan mengenai proses awal dalam tahapan rekrutmen di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School dimulai saat adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang harus mengisi jabatan yang lowong, selain itu juga dilihat dari beberapa dinamika organisasi yang terjadi disekolah seperti perubahan jabatan struktural pegawai negeri sipil, diberhentikan dan karena pensiun.

Sebelumnya pernah satu kali terdapat temuan perihal guru honor yang tidak jujur terhadap penilaian murid-muridnya, kejadian tersebut langsung ditindaklanjuti oleh pihak sekolah yakni oleh kepala sekolah dan Kasi Akademik dan Kelembagaan. Guru tersebut diberikan teguran lisan, kemudian teguran tertulis dan akhirnya karena masih mengulangi hal tersebut, maka guru yang bersangkutan diberhentikan dari sekolah.³

Sebenarnya yang menangani hal-hal berkenaan dengan administrasi kepegawaian yakni Kasubag Tata Usaha, akan tetapi karena Kasubag Tata Usahanya baru saja berganti, jadi dilimpahkan kepada Kasi Kesiswaan untuk sementara, hal tersebut dikarenakan pensiunnya Kasubag Tata Usaha periode sebelumnya.⁴

Dengan melihat berbagai dinamika organisasi diatas, maka pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding dapat melakukan identifikasi terkait jabatan apa yang harus diisi dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan;

Dalam hal penentuan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan tenaga pendidik honorer ditetapkan berdasarkan jabatan lowong yang tersedia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School. Penetapan tersebut mengacu kepada

³ Hasil Wawancara dengan Ibu Hapsah, Kasi Akademik dan Kelembagaan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, 14 Desember 2017.

⁴ Hasil Wawancara dengan Bapak Talmas, Kasi Kesiswaan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, 14 Desember 2017.

uraian dan spesifikasi jabatan yang sudah ada sebelumnya, juga berdasarkan kriteria dari dinas pendidikan yang kemudian menjadi dasar ketetapan bagi Tim yang terdiri dari Kepala Sekolah, Koordinator Fungsional, dan Guru-guru Senior di bidangnya masing-masing. Hal tersebut juga berlaku untuk tenaga pendidik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Asing yang kemudian pihak sekolah mengajukannya kepada pihak yang berwenang yaitu Badan Kepegawaian Daerah dan SPK *Amity College Australia* sesuai uraian dan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak sekolah.

c. Menentukan calon yang tepat;

Tim Rekrutmen SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School menetapkan dan mempertimbangkan berkenaan dengan penentuan kandidat calon yang akan mengisi jabatan lowong yang disediakan, yakni kandidat yang berasal dari luar sekolah. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel yang ada saat ini sudah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing sehingga untuk mengisi jabatan lowong diprioritaskan untuk tenaga-tenaga yang berasal dari luar sekolah. Berkenaan dengan tenaga yang statusnya Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Asing sudah diatur dan ditetapkan berdasarkan wewenang dari Badan Kepegawaian dan Daerah dan SPK *Amity College Australia* berdasarkan pengajuan dari pihak sekolah mengenai ketentuan dan kriterianya.

d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat;

Tahapan dalam proses rekrutmen selanjutnya yang dilakukan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah proses penyampaian

informasi/pemberitahuan/pengumuman mengenai jabatan lowong yang tersedia. Tahapan ini dilakukan dengan berbagai cara, berupa kerjasama dengan pihak FMIPA Universitas Lambung Mangkurat dan Sekolah Mitra Kerjasama, dan juga dalam bentuk penyebaran informasi melalui media sosial seperti melalui facebook dan website SMAN Banua Kalsel. Hal lain yang biasa dilakukan oleh pihak sekolah yakni dengan memberitahukan kepada para karyawan sekolah untuk menyebarluaskan info tersebut kepada kerabat ataupun kenalan.

Pemilihan metode rekrutmen diatas tidak diberlakukan untuk Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Asing karena untuk penyampaian informasi/pengumumannya hanya cukup disampaikan kepada pihak yang berwenang yakni Badan Kepegawaian Daerah dan SPK *Amity College Australia*.

2. Data Seleksi Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Sama halnya dengan Rekrutmen diatas, bahwasanya tenaga pendidik yang ada di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah merupakan Pegawai Negeri Sipil, Tenaga Asing dan Tenaga Honorer sehingga dalam proses seleksinya terdapat perbedaan. Seleksi Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD), seleksi untuk Tenaga Asing dilakukan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, sedangkan untuk seleksi Tenaga Honorer dilakukan oleh Tim yang sudah dibentuk oleh sekolah sebagaimana disebutkan di atas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasi Akademik dan Kelembagaan, ada beberapa kegiatan yang dilakukan dalam proses seleksi, yakni:

a. Seleksi Administrasi

Administrasi yang harus dilengkapi oleh calon tenaga pendidik di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah berupa berkas-berkas, seperti Surat Lamaran, Curriculum Vitae, Fotokopi Ijazah, Transkrip Nilai, Pas Foto, Fotokopi KTP, dan Surat Keterangan sehat dari dokter. Kemudian, surat lamaran yang masuk ke bagian tim seleksi tenaga pendidik diteliti dan diperiksa kembali kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan.

b. Wawancara Pendahuluan

Wawancara pendahuluan dilakukan setelah berkas-berkas Administrasi diterima oleh pihak sekolah sebagai penilaian awal bagi calon berdasarkan berkas-berkas yang diserahkan. Dalam hal ini tim seleksi memberikan gambaran awal kepada calon dengan menginformasikan terkait peraturan-peraturan yang harus dipatuhi, konsekuensi yang harus diterima jika melakukan pelanggaran, kebersediaannya untuk hadir tepat waktu meskipun jarak tempat tinggal dan sekolah berjauhan.

Pada tahapan ini tidak jarang ada calon pendidik yang mengundurkan diri karena ketidakmampuan dan ketidakbersediaannya. Selain itu juga jika didapati ketidaksesuaian antara persyaratan, berkas, dan kenyataan yang sesungguhnya berkenaan dengan calon yang diwawancarai maka tim seleksi akan mengambil kebijakan bahwa calon tersebut tidak bisa melanjutkan ke tahapan selanjutnya.

c. Formulir Lamaran Pekerjaan

Formulir lamaran pekerjaan, dalam hal ini pihak sekolah tidak menyediakannya karena pihak sekolah melihat informasi terkait pribadi calon berdasarkan berkas-berkas administrasi yang sudah diterima oleh panitia.

d. Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi calon tenaga pendidik dilakukan dengan wawancara berdasarkan daftar riwayat pendidikan dan pengalaman kerja yang termuat dalam Curriculum Vitae masing-masing calon. Wawancara tersebut seputar pertanyaan mengenai pekerjaan sebelumnya, jika berhenti apa alasan berhenti di pekerjaan tersebut, dan apa saja pengalaman posisi pekerjaan yang pernah didapatkan di pekerjaan sebelumnya.

e. Tes Psikologi

Dalam proses seleksi calon tenaga pendidik honorer yang terbaru, pihak sekolah melakukan tes psikologi dengan melakukan tes keterampilan berdasarkan formasi. Sebelumnya pernah dilaksanakan tes psikologi pada awal pembukaan SMAN Banua untuk semua pegawai yang akan menjadi tenaga di SMAN Banua Kalsel, yakni berupa tes potensi kemampuan bahasa Inggris yang dilaksanakan secara serentak untuk semua calon karyawan baru di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School.

Namun, sekarang tes psikologi yang dilaksanakan hanya bersifat individu apabila ada seleksi untuk tenaga honorer yang baru. Tes yang dilaksanakan berupa tes keterampilan yang wajib diikuti oleh calon tenaga pendidik yang baru yaitu *Micro Teaching*. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting diikuti bagi

setiap calon tenaga pendidik, karena pada tahap ini seorang calon diharapkan mampu menampilkan *performance* yang sebenarnya, sejatinya seorang tenaga pendidik yang profesional.

Tim penilai pada tahapan ini terdiri dari guru-guru senior dibidangnya, setelah melakukan *micro teaching* tim penilai juga memberikan masukan dan sarannya mengenai kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki oleh calon tenaga pendidik diakhir *performance*. Hasil akhir *micro teaching* semua calon tenaga pendidik kemudian direkap oleh tim penilai, kemudia penilaian akhirnya nanti akan di musyawarahkan bersama dengan Kepala Sekolah, Kasubag, Kasi-Kasi, tim Akademik dan tim penilai untuk diputuskan secara bersama-sama.

f. Wawancara Lanjutan

Wawancara ini dilaksanakan setelah calon tenaga pendidik dinyatakan lolos pada tahapan-tahapan sebelumnya, dalam wawancara lanjutan ini tim seleksi menyampaikan uraian dan spesifikasi jabatan kepada pihak calon tenaga pendidik sesuai jabatan lowong yang akan di isi. Selain itu, melalui wawancara ini pihak sekolah juga menanyakan kembali perihal keseriusan dan kebersediaannya untuk menaati segala tata tertib, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, menjunjung tinggi kepribadian yang baik dan nama baik sekolah, bersedia untuk komitmen dan loyal kepada sekolah, bersedia untuk disiplin waktu dalam kehadirannya, dan bersedia mengikuti segala program dan kegiatan yang ada disekolah maupun jika ditugaskan untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah.

g. Pemeriksaan Kesehatan

Pada tahapan ini pihak sekolah tidak melaksanakan pemeriksaan kesehatan secara langsung, pemeriksaan kesehatan yang dilakukan hanya melalui surat keterangan sehat dari dokter, yang dilampirkan oleh pihak calon tenaga pendidik di dalam berkas administrasi di tahap awal seleksi.

h. Persetujuan Atasan Langsung

Tahapan ini adalah tahapan akhir dalam proses seleksi dan ini merupakan bagian dari tahapan yang sangat penting dan sangat menentukan. Pada proses ini keputusan akhir di musyawarahkan secara bersama-sama antara Kepala Sekolah, Kasubag, Kasi-Kasi, Koordinator Fungsional, dan Guru-guru senior untuk diputuskan secara bersama-sama pula. Setelah diputuskan secara bersama-sama, maka pihak calon tenaga pendidik yang dinyatakan lolos menjadi tenaga pendidik baru dipanggil untuk proses penandatangan kontrak (kontrak satu tahun) dan perjanjian tertulis antara tenaga pendidik honorer yang baru dengan pihak sekolah.

Sejak sekolah SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School ini berdiri, hal apapun yang berkaitan dengan sekolah selalu diputuskan melalui musyawarah mufakat, baik antara pihak atasan dan bawahan maupun pihak-pihak yang terlibat lainnya. Hal tersebut diselenggarakan dengan rapat yang dilaksanakan setiap hari senin disetiap minggunya dan rapat yang dilaksanakan tiap bulannya. Rapat tersebut dilaksanakan dengan melibatkan Kepala Sekolah, Kasubag, Kasi-Kasi, Koordinator Fungsional, dan pihak-pihak yang terlibat lainnya. Rapat dilaksanakan dengan tujuan mengevaluasi kegiatan-kegiatan pada pekan lalu, membahas perihal yang perlu dibahas dan diputuskan bersama, menyampaikan informasi yang penting dan perlu untuk dibahas, dan membicarakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan untuk pekan selanjutnya.⁵

⁵ Hasil Wawancara dengan Ibu Hapsah, Kasi Akademik dan Kelembagaan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, 14 Desember 2017.

3. Data Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Proses pengembangan dan pelatihan yang ada di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School dilakukan dengan berbagai kegiatan yang dilaksanakan pada periode mingguan, bulanan, dan setiap akhir semester. Selain daripada kegiatan rutinitas yang dilaksanakan tiap periodenya, juga terdapat kegiatan lainnya yang dilaksanakan oleh pihak sekolah berdasarkan kebutuhan dan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Selain kegiatan yang disebutkan diatas juga terdapat pengembangan dan pelatihan yang sifatnya keterlibatan, yakni kegiatan yang diselenggarakan oleh pihak pemerintah seperti Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, Perkumpulan Matematika Nusantara, Pusat Pengembangan Psikologi Terapan, Dinas Pendidikan Kabupaten Banjar, dan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lainnya.

Keterlibatan oleh tenaga pendidik/ dewan guru SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School tersebut sesuai dengan persyaratan, kuota dan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pihak penyelenggara dan kemudian diinformasikan kepada pihak sekolah. Keterlibatan tersebut sangat didukung oleh pihak sekolah sesuai dengan anggaran yang ada, akan tetapi itu hanya untuk kegiatan-kegiatan yang terdapat biaya registrasi atau biaya kontribusinya, selebihnya untuk kegiatan-kegiatan lainnya hanya menyesuaikan dengan syarat dan ketentuan oleh pihak penyelenggara tanpa perlu membayar biaya registrasi sebelumnya.

a. Penentuan Kebutuhan

Penentuan kebutuhan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School dilaksanakan setelah didapatkan informasi dari beberapa sumber; yakni dari hasil perkembangan belajar murid, adanya keluhan dari murid, saran dan masukan dari tenaga pendidik dan penilaian dari Kepala Sekolah, Kasi Akademik dan Kelembagaan serta Guru-guru senior dibidangnya masing-masing.

Penentuan kebutuhan akan pelaksanaan kegiatan pengembangan dan pelatihan bisa dilihat dari hasil belajar murid yang menurun, adanya pengaduan dari murid atau keluhan mengenai cara mengajar guru yang tidak sesuai, juga bisa dilihat dari penilaian dari kepala sekolah, kasi akademik dan kelembagaan serta guru-guru senior dibidangnya masing-masing, karena adanya peraturan dari pemerintah yang harus dilaksanakan dan karena hal-hal lainnya sehingga kegiatan pengembangan dan pelatihan tenaga pendidik sekolah tersebut perlu untuk dilaksanakan.⁶

b. Desain program pelatihan

Mengenai desain program pelatihan yang dilaksanakan oleh SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School untuk Tenaga Pendidik dilaksanakan berdasarkan hasil analisis dan sasaran yang hendak dicapai dari beberapa kebutuhan yang telah disebutkan diatas. Hasil dari penentuan kebutuhan dan desain program pelatihan tersebut maka pengembangan dan pelatihan dapat dilaksanakan, misalnya berikut ada beberapa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak sekolah baik yang bersifat rutin ataupun yang berdasarkan kebutuhan.

Kegiatan-kegiatan yang rutin dilaksanakan berupa MGMP untuk semua guru mata pelajaran di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School baik

⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Hapsah, Kasi Akademik dan Kelembagaan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, 14 Desember 2017.

dilaksanakan oleh pihak sekolah setiap minggunya atau dari pihak Kabupaten yang dilaksanakan setiap bulannya. Jadwal pelaksanaan MGMP di sekolah menyesuaikan dengan jadwal belajar/kalender belajar guru tiap minggunya yang ditetapkan bersama pada awal tahun pelajaran, sedangkan untuk jadwal pelaksanaan MGMP di Kabupaten mengikuti penjadwalan yang ditetapkan oleh pihak Kabupaten.

MGMP dilaksanakan dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja guru dengan membahas topik-topik pembelajaran, solusi bersama terhadap permasalahan-permasalahan yang ditemui ketika proses belajar mengajar, *sharing* perihal penyusunan silabus yang baik, saling belajar mengenai metode pembelajaran baru, dan lain sebagainya.

Kegiatan lain yang dilaksanakan yakni pelatihan bersama semua sekolah SPK (Sistem Pendidikan Kerjasama) yang ada di Indonesia untuk guru-guru khusus mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, Fisika, Kimia dan Biologi, dilaksanakan diluar daerah seperti Bandung, Depok dan daerah lainnya secara bergantian. Pelatihan bersama tersebut dilaksanakan satu atau dua kali setiap tahunnya yakni pada setiap libur semester agar tidak mengganggu proses belajar mengajar di sekolah. Pada saat pelatihan bersama dilaksanakan, hal pertama yang dilakukan oleh pihak penyelenggara adalah melakukan pre-test terlebih dahulu sebagai tolak ukur untuk kemudian diadakan post-test diakhir kegiatannya.

Diluar dari MGMP dan Pelatihan bersama tersebut diatas juga terdapat pengembangan dan pelatihan yang berupa In House Training yang diselenggarakan dengan memanggil narasumber dari pihak luar sekolah atau

dengan menjadikan guru-guru senior dibidangnya untuk menjadi narasumber. Kegiatan-kegiatan In House Training yang pernah dilaksanakan yakni tentang Pengembangan Penilaian Berbasis TIK (E-Raport), Pengembangan Pembelajaran dan Penilaian Hots, Penyusunan naskah dan aplikasi E-modul, dan lain sebagainya yang mana waktu pelaksanaannya disesuaikan dengan jadwal yang ditetapkan antara pihak sekolah dan narasumber.

Kegiatan pelatihan lainnya yang pernah diikuti oleh guru-guru di SMAN Banua Kalsel yakni kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Perkumpulan Matematika Nusantara, Pusat Pengembangan Psikologi Terapan, Dinas Pendidikan Kabupaten Banjar, dan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lainnya. Keterlibatan guru-guru tersebut disesuaikan dengan syarat dan ketentuan dari pihak penyelenggara, kemudian dilakukan musyawarah oleh pihak sekolah mengenai guru-guru yang harus dilibatkan di kegiatan tersebut.

Adapun beberapa kendala yang ditemui dari kegiatan-kegiatan diatas adalah mengenai penyelenggaraan beberapa kegiatan pada saat hari libur, penyelenggaraan pada saat jadwal yang sangat padat, dan terkait urusan-urusan lainnya yang harus dipertimbangkan. Dalam hal ini, peran dari Kepala Sekolah dalam kegiatan pengembangan dan pelatihan yakni selalu mendukung dan memberikan tanggapan yang positif untuk kegiatan-kegiatan yang akan diselenggarakan. Selain untuk peningkatan kualitas sumber daya manusianya, hal tersebut juga untuk kemajuan dan perkembangan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School itu sendiri. Sejak berdirinya SMAN Banua Kalsel Bilingual

Boarding School antara pihak satu dan lainnya selalu menanamkan keterbukaan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab, juga terkait hal-hal yang berhubungan dengan sekolah selalu dimusyawarahkan dan diputuskan secara bersama-sama, sehingga dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan.

c. Evaluasi program

Evaluasi dari Program Pengembangan dan Pelatihan yang telah dilaksanakan dilihat dari peningkatan hasil belajar siswa, hasil monitoring dan hasil evaluasi dari guru-guru senior serta berkurangnya keluhan mengenai kinerja guru pada saat belajar mengajar dikelas, dan juga dilihat dari perubahan perilaku tenaga pendidik ke perilaku yang lebih baik dari sebelumnya.

C. Analisis Data

Pada analisis ini akan dikemukakan data mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yakni Tenaga Pendidik yang ada di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School yang meliputi Rekrutmen, Seleksi serta Pengembangan dan Pelatihan.

1. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Dalam proses Rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sudah berjalan dengan sangat baik dan kebutuhan Sumber Daya Manusia di sekolah saat ini telah terpenuhi. Proses Rekrutmen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi Jabatan yang lowong;

Berdasarkan temuan data dilapangan mengenai proses awal dalam tahapan rekrutmen di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School dimulai saat adanya kebutuhan akan sumber daya manusia yang harus mengisi kekosongan jabatan, selain itu juga dilihat dari beberapa dinamika organisasi yang terjadi disekolah seperti perubahan jabatan struktural pegawai negeri sipil, diberhentikan dan karena pensiun. Dengan melihat berbagai dinamika organisasi tersebut, maka pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding dapat segera mengidentifikasi jabatan lowong yang harus diisi dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwasanya proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru atau dikarenakan adanya proses dinamika dalam organisasi seperti tenaga yang pensiun, berhenti, dan lain sebagainya. Berdasarkan hal-hal tersebut maka organisasi dapat dengan mudah menganalisis dan merencanakan rekrutmen sumber daya manusia untuk dapat diketahui jabatan lowong yang tersedia dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi formasi jabatan tersebut.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, dalam pelaksanaan rekrutmen hal pertama yang memang seharusnya dilakukan adalah mengidentifikasi jabatan lowong, hal itu dilakukan untuk mengetahui jabatan lowong yang tersedia dan jumlah tenaga yang akan direkrut. Dalam hal ini peran dari pihak-pihak yang berwenang sangatlah diperlukan agar dalam pelaksanaan

kegiatan belajar mengajar disekolah tetap berjalan dengan baik dan hal tersebut tidak menghambat kegiatan-kegiatan dipihak lainnya. Proses identifikasi jabatan yang dilakukan oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sudah dilaksanakan dengan sangat baik, sehingga dapat memudahkan pihak sekolah untuk mengetahui jabatan lowong yang tersedia dan jumlah tenaga yang akan direkrut.

b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan;

Berdasarkan hasil temuan data dilapangan dalam hal penentuan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan tenaga pendidik honorer ditetapkan berdasarkan jabatan lowong yang tersedia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, yang mana penetapan tersebut mengacu kepada uraian dan spesifikasi jabatan yang sudah ada sebelumnya, juga berdasarkan kriteria dari dinas pendidikan yang kemudian menjadi dasar ketetapan Tim yang terdiri dari Kepala Sekolah, Koordinator Fungsional, dan Guru-guru Senior di bidangnya masing-masing . Hal tersebut juga berlaku untuk tenaga pendidik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Asing yang kemudian pihak sekolah mengajukannya kepada pihak yang berwenang yaitu Badan Kepegawaian Daerah dan SPK *Amity College Australia* sesuai uraian dan spesifikasi jabatan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pihak sekolah.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa analisis jabatan dilakukan untuk memperoleh uraian jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai landasan dalam membuat persyaratan jabatan yang harus dibuat sejelas mungkin guna memudahkan dalam proses-proses selanjutnya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, proses pencarian informasi jabatan yang dilakukan melalui analisis jabatan sudah dilaksanakan dengan sangat baik oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School. Hal tersebut karena dalam pelaksanaanya melibatkan berbagai pihak yang berwenang dan diputuskan secara bersama sesuai dengan jabatan lowong yang tersedia dan sangat memperhatikan aspek kesesuaian antara persyaratan dan jabatan lowong yang tersedia.

c. Menentukan calon yang tepat;

Hasil temuan data dilapangan, tim rekrutmen SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School menetapkan kandidat yang akan mengisi jabatan yang lowong berasal dari luar sekolah. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel saat ini sudah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing sehingga untuk mengisi jabatan lowong diprioritaskan untuk tenaga-tenaga yang berasal dari luar sekolah. Berkenaan dengan tenaga yang statusnya Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Asing sudah diatur dan ditetapkan berdasarkan wewenang dari Badan Kepegawaian dan Daerah dan *SPK Amity College Asutralia*.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan dalam mencari kandidat calon yang tepat terdapat dua alternatif yang bisa diterapkan yakni penetapan kandidat dari dalam organisasi atau penetapan kandidat yang berasal dari luar organisasi. Kedua alternatif tersebut sama-sama memerlukan perencanaan dan pertimbangan sebelumnya agar didapati kandidat yang sesuai dengan formasi jabatan yang tersedia.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, dalam tahapan ini SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sudah melaksanakannya dengan sangat baik, dikarenakan dalam penentuannya dilakukan secara musyawarah dan atas pertimbangan dari pihak-pihak sekolah yang berwenang. Selain itu juga dikarenakan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel saat ini sudah mempunyai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, maka sangatlah tepat untuk memilih kandidat calon yang berasal dari luar sekolah dengan pertimbangan dan penetapan metode yang tepat. Menentukan calon yang tepat bukanlah hal yang mudah, namun merupakan hal yang tetap harus dilakukan. Maka dari itu dalam penentuan calon yang tepat haruslah dimusyawarahkan dan ditetapkan secara bersama-sama dengan melibatkan berbagai pihak yang berwenang.

d. Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat;

Hasil temuan data dilapangan, pada tahapan ini yang dilakukan oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah proses penyampaian informasi/pemberitahuan/pengumuman mengenai jabatan lowong yang tersedia. Proses tersebut dilakukan dengan berbagai cara, berupa kerjasama dengan pihak FMIPA Universitas Lambung Mangkurat dan Sekolah Mitra Kerjasama, dan juga dalam bentuk penyebaran informasi melalui media sosial seperti melalui facebook dan website SMAN Banua Kalsel. Hal lain yang biasa dilakukan yakni dengan pemberitahuan kepada para karyawan sekolah untuk menyebarluaskan info tersebut kepada kerabat ataupun kenalan yang sesuai dengan formasi jabatan yang tersedia. Namun, metode rekrutmen tersebut tidak diberlakukan untuk Pegawai

Negeri Sipil dan Tenaga Asing karena hal tersebut merupakan wewenang Badan Kepegawaian Daerah dan SPK *Amity College Australia*.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menerangkan metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh organisasi yakni seperti iklan, Depnakertrans, perusahaan pencari tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan alternatif lainnya tergantung situasi dan kondisi yang terjadi. Metode perekrutan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran masuk ke organisasi. Metode perekrutan kandidat calon tenaga baru terdiri dari metode tertutup dan metode terbuka, untuk metode tertutup informasi mengenai jabatan lowong hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja, sedangkan untuk metode terbuka perekrutan diinformasi secara luas seperti memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik agar harapannya banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas menjadi lebih besar.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, dalam pemilihan metode rekrutmen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sudah dilakukan dengan sangat baik, karena metode yang diterapkan adalah metode terbuka sehingga informasi rekrutmen tersebut bisa tersebar luas ke masyarakat. Diharapkan dengan pemilihan metode rekrutmen sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel bisa tepat sasaran sesuai dengan ketentuan-ketentuan kandidat yang dikehendaki dan ditetapkan sebelumnya oleh pihak sekolah. Namun hal tersebut tidak luput dari pengalaman pada rekrutmen

sebelumnya, dari berbagai sumber informasi yang bisa didapatkan, serta dari pemilihan media-media yang tepat.

2. Analisis Seleksi Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Dalam prosesnya, Seleksi Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School sudah berjalan dengan baik, namun ada beberapa tahapan yang perlu untuk ditambahkan ataupun dilaksanakan oleh pihak sekolah. Hal tersebut sesuai dengan acuan penulis dari teori yang penulis kutip dari buku karangan I Komang Ardana, *dkk*. Proses Seleksi yang dilakukan yakni dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Seleksi Administrasi

Hasil temuan data di lapangan, mengenai tahapan ini yakni administrasi yang harus dilengkapi oleh calon tenaga pendidik di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School adalah berupa berkas-berkas, seperti Surat Lamaran, Curriculum Vitae, Fotokopi Ijazah, Transkrip Nilai, Pas Foto, Fotokopi KTP, dan Surat Keterangan sehat dari dokter. Kemudian, surat lamaran yang masuk ke bagian tim seleksi tenaga pendidik diteliti dan diperiksa kembali kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah diumumkan.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan mengenai prosedur awal pada tahapan seleksi yakni seleksi administrasi yang mana surat lamaran yang masuk ke bagian personalia atau ke panitia penerimaan tenaga kerja diteliti atau diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah di umumkan. Persyaratan tersebut diantaranya

Surat lamaran, Fotokopi Ijazah yang telah disahkan oleh pihak yang berwenang, Curriculum Vitae, Akademik transkrip, Pas foto sesuai dengan permintaan, dan Surat menyurat yang harus dilengkapi sesuai permintaan dan lainnya yang dianggap perlu.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori diatas, pada tahapan awal ini sudah dilaksanakan dengan sangat baik oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, semua berkas yang sudah dikumpulkan kemudian diperiksa dan diteliti kembali kelengkapannya. Sehingga berkas-berkas tersebut dapat sangat berguna dan memudahkan untuk tahapan-tahapan selanjutnya.

b. Wawancara Pendahuluan

Hasil temuan data dilapangan wawancara pendahuluan ini dilakukan setelah berkas-berkas administrasi diterima oleh pihak sekolah sebagai penilaian awal bagi calon berdasarkan berkas-berkas yang diserahkan. Dalam hal ini tim seleksi memberikan gambaran awal kepada calon dengan menginformasikan terkait peraturan-peraturan yang harus dipatuhi, konsekuensi yang harus diterima jika melakukan pelanggaran, kebersediaannya untuk hadir tepat waktu meskipun jarak tempat tinggal dan sekolah berjauhan. Pada tahapan ini tidak jarang ada calon pendidik yang mengundurkan diri karena ketidakmampuan dan ketidakbersediaannya.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwasanya pada tahapan ini biasanya calon tenaga kerja sudah dinilai penampilan dan kemampuan berbicaranya. Apabila para pelamar dianggap

memenuhi syarat maka dilanjutkan seleksi tahap berikutnya dan diberikan formulir lamaran untuk diisi data pribadi secara lengkap.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, wawancara pendahuluan ini sudah dilaksanakan dengan sangat baik oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School setelah berkas-berkas administrasi dari para calon pelamar diterima oleh tim seleksi. Wawancara pendahuluan tersebut dilakukan untuk menginformasikan perihal ketentuan-ketentuan yang ada disekolah dan untuk menyelaraskan calon yang bersangkutan dengan formasi jabatan yang disediakan.

c. Formulir Lamaran Pekerjaan

Hasil temuan data lapangan dalam hal ini pihak sekolah tidak menyediakan formulir lamaran pekerjaan, pihak sekolah melihat informasi terkait pribadi calon berdasarkan berkas-berkas administrasi yang sudah diterima oleh panitia.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa suatu formulir lamaran pekerjaan dirancang untuk dapat menyajikan beberapa informasi seperti, data pribadi, status pelamar, pendidikan dan keterampilan, riwayat pengalaman, tanda tangan, dan informasi lainnya yang dianggap perlu.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School belum melaksanakan penyediaan formulir lamaran pekerjaan. Alangkah lebih baiknya lagi jika pihak sekolah menyediakan formulir dalam bentuk online, sehingga hasil rekapitulasi berkas

online tersebut bisa memudahkan dalam pencarian untuk referensi seleksi selanjutnya.

d. Pemeriksaan Referensi

Hasil temuan data dilapangan untuk pemeriksaan referensi calon tenaga pendidik dilakukan dengan wawancara berdasarkan daftar riwayat pendidikan dan pengalaman kerja yang termuat dalam Curriculum Vitae masing-masing calon. Wawancara tersebut seputar pertanyaan mengenai pekerjaan sebelumnya, jika berhenti apa alasan berhenti di pekerjaan tersebut, dan apa saja pengalaman posisi pekerjaan yang pernah didapatkan di pekerjaan sebelumnya.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa referensi merupakan cara untuk membandingkan hasil tes, wawancara, dan keberadaan tenaga kerja tersebut di organisasi/perusahaan sebelumnya. Informasi yang bisa dijabarkan yakni mengenai tanggal masuk, jenis pekerjaan dan jabatan, daftar absensi di organisasi/perusahaan sebelumnya, posisi tenaga kerja dan alasan mengadakan pemutusan hubungan kerja di organisasi/perusahaan sebelumnya jika ada, serta kompensasi/gaji yang diterima selama bekerja perbulannya di organisasi/perusahaan sebelumnya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, pemeriksaan referensi sudah dilaksanakan dengan sangat baik, tim seleksi tidak hanya melihat dari daftar riwayat pendidikan dan pengalaman kerja para calon pelamar. Namun juga melakukan wawancara dengan calon tenaga pendidik tidak hanya berdasarkan berkas yang dikumpulkan tapi juga perihal rekam jejak di pekerjaan sebelumnya.

e. Tes Psikologi

Berdasarkan hasil temuan dilapangan dalam proses seleksi calon tenaga pendidik saat ini, pihak sekolah melakukan tes psikologi dengan melakukan tes keterampilan berdasarkan formasi. Dalam tes keterampilan tersebut calon tenaga pendidik diwajibkan untuk *Michro Teaching*. Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting diikuti bagi setiap calon tenaga pendidik, karena pada tahap ini seorang calon diharapkan mampu menampilkan *performance* yang sebenarnya, sejatinya seorang tenaga pendidik yang profesional. Tim penilai pada tahapan ini terdiri dari guru-guru senior dibidangnya, yang kemudian hasil penilaian nanti akan di musyawarahkan bersama dengan Kepala Sekolah, Kasubag, Kasi-Kasi, tim Akademik dan tim penilai untuk diputuskan secara bersama-sama.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa tes ini diadakan dengan maksud untuk mengetahui keadaan diri calon tenaga kerja kemungkinan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, tes psikologi berupa tes keterampilan yaitu *michro teaching* sudah dilaksanakan dengan baik oleh pihak SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School karena memang sudah seharusnya calon tenaga pendidik baru melalui tahapan tersebut. Namun, alangkah lebih baik jika dalam tes ini pihak sekolah juga melaksanakan tes kepribadian terhadap calon tenaga pendidik baru tersebut.

f. Wawancara Lanjutan

Berdasarkan hasil temuan data dilapangan wawancara ini dilaksanakan setelah calon tenaga kerja dinyatakan lolos pada tahapan-tahapan sebelumnya, dalam wawancara lanjutan dapat diketahui mengenai keseriusan dan kebersediaannya untuk menaati segala tata tertib, melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, menjunjung tinggi kepribadian yang baik dan nama baik sekolah, bersedia untuk komitmen dan loyal kepada sekolah, dan hal-hal penting lainnya. Tempat tinggal/asal tenaga pendidik juga menjadi pertimbangan pihak sekolah, karena akan berkaitan dengan kedisiplinan waktu kehadirannya.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa wawancara lanjutan merupakan pertemuan pribadi antara calon tenaga kerja dengan panitia atau bagian seleksi. Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut dan rinci tentang data pribadi yang telah ada dalam surat lamaran atau formulir lamaran dan referensi lainnya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, pelaksanaan wawancara lanjutan ini sudah sangat baik dilaksanakan dalam rangka memperoleh kesepakatan dan keterbukaan antara pihak sekolah dan pihak tenaga pendidik yang lolos pada tahapan sebelumnya. Dalam tahapan ini dapat diketahui perihal keseriusan tenaga pendidik yang bersangkutan untuk siap menaati segala tata tertib, melaksanakan amanah dan tanggungjawabnya secara profesional, bersedia untuk disiplin, jujur, dan hal lainnya yang menjadi ketetapan dan ketentuan dari pihak sekolah.

g. Pemeriksaan Kesehatan

Berdasarkan hasil temuan data dilapangan pada tahapan ini pihak sekolah tidak melaksanakan pemeriksaan kesehatan secara langsung, pemeriksaan kesehatan yang dilakukan hanya melalui surat keterangan sehat dari dokter, yang dilampirkan oleh pihak calon tenaga pendidik di dalam berkas administrasi di tahap awal seleksi.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa pemeriksaan kesehatan dilakukan untuk melihat dengan jelas kondisi fisik calon tenaga kerja yang biasanya dilakukan oleh dokter atau konsultan organisasi/perusahaan.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, pemeriksaan kesehatan yang dilakukan oleh pihak sekolah kepada tenaga pendidik baru sudah dilaksanakan dengan baik melalui pemeriksaan surat kesehatan dari dokter yang dicantumkan pada berkas administrasi pada tahap awal seleksi. Akan tetapi, alangkah lebih baik jika pihak sekolah melakukan tahap pemeriksaan kesehatan langsung di poliklinik sekolah untuk mengetahui kesehatan terbaru calon tenaga pendidik.

h. Persetujuan Atasan Langsung

Hasil temuan data dilapangan tahapan ini adalah tahapan akhir dalam proses seleksi dan ini merupakan bagian dari tahapan yang sangat penting dan sangat menentukan. Pada proses ini keputusan akhir di musyawarahkan secara bersama-sama antara Kepala Sekolah, Kasubag, Kasi-Kasi, Koordinator Fungsional, dan Guru-guru senior untuk diputuskan secara bersama-sama pula.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa pada tahapan ini atasan langsung pada akhirnya merupakan orang yang bertanggungjawab atas para karyawan baru yang diterima. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus diperhatikan untuk keputusan penerimaan final.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, tahapan ini dilaksanakan dengan sangat baik karena dalam hal pemutusan dan ketetapannya di putuskan dan ditetapkan secara musyawarah mufakat antara pihak-pihak yang berwenang. Tahapan ini juga dilaksanakan dengan baik berdasarkan pertimbangan dan penilaian dari tahapan-tahapan sebelumnya. Setelah diputuskan nama tenaga pendidik yang baru, maka selanjutnya adalah proses pemanggilan pihak yang bersangkutan untuk penandatangan kontrak dan perjanjian tertulis.

3. Analisis Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School

Pengembangan dan pelatihan sudah di laksanakan dengan sangat baik karena dilaksanakan berdasarkan penjadwalan yang sudah ditetapkan sebelumnya, dilaksanakan berdasarkan kebutuhan dan dengan tujuan meningkatkan ilmu pengetahuan, skill dan profesionalisme tenaga pendidik.

a. Penentuan Kebutuhan

Hasil temuan data lapangan mengenai penentuan kebutuhan pengembangan dan pelatihan yang dilakukan SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School melalui beberapa sumber informasi; yakni dari hasil

perkembangan belajar murid, adanya keluhan, penilaian supervisor, serta karena adanya kebutuhan dan perencanaan sebelumnya dari pihak sekolah.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa penentuan kebutuhan merupakan cara atau langkah sebelum dilakukannya pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia, langkah ini digunakan sebagai persiapan dalam menghadapi permasalahan yang ada pada saat ini dan juga mencegah adanya masalah-masalah yang akan datang. Sumber-sumber informasi yang dapat dimanfaatkan dalam penentuan kebutuhan tersebut yakni perencanaan karier pegawai yang telah disusun sebelumnya, daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, berbagai laporan keluhan, keselamatan kerja dan data statistik.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, penentuan kebutuhan sudah dilaksanakan dengan sangat baik karena dalam pelaksanaan program selalu di musyawarahkan sehingga hal-hal yang kiranya menjadi kendala ketika pelaksanaannya dapat dihindarkan. Selain itu, penentuan kebutuhan juga sudah dilaksanakan dengan sangat baik berdasarkan sumber-sumber informasi yang di dapatkan.

b. Desain Program Pelatihan

Berdasarkan hasil temuan data lapangan mengenai penentuan program pengembangan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School untuk Tenaga Pendidik dilaksanakan berdasarkan hasil analisis dan sasaran yang hendak dicapai dari beberapa kebutuhan yang telah disebutkan diatas. Hasil dari penentuan kebutuhan dan penentuan program

tersebut maka pengembangan dan pelatihan dapat dilaksanakan, misalnya berikut ada beberapa kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak sekolah baik yang bersifat rutin ataupun yang berdasarkan kebutuhan.

Kegiatan-kegiatan yang rutin dilaksanakan berupa MGMP untuk semua guru mata pelajaran di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School, pelatihan bersama semua sekolah SPK (Sistem Pendidikan Kerjasama) yang ada di Indonesia untuk guru-guru khusus mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, Fisika, Kimia dan Biologi. Diluar dari MGMP dan Pelatihan bersama tersebut diatas juga terdapat pengembangan dan pelatihan yang berupa In House Training.

Kegiatan pelatihan lainnya yang pernah diikuti oleh guru-guru di SMAN Banua Kalsel yakni kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan, Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, Perkumpulan Matematika Nusantara, Pusat Pengembangan Psikologi Terapan, Dinas Pendidikan Kabupaten Banjar, dan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga lainnya. Adapun beberapa kendala yang ditemui dari kegiatan-kegiatan diatas adalah mengenai penyelenggaraan beberapa kegiatan pada saat hari libur, penyelenggaraan pada saat jadwal yang sangat padat, dan terkait urusan-urusan lainnya yang harus dipertimbangkan.

Burhanuddin Yusuf dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa dalam desain program pelatihan terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yaitu: berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap dan mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan dan sebagainya.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, desain program pelatihan sudah berdasarkan kebutuhan sehingga dalam pelaksanaan pengembangan dan pelatihan dapat terlaksana dengan sangat baik. Dalam hal ini peran dari Kepala Sekolah sangatlah penting karena dukungan dan tanggapan positif yang diberikan dapat sangat membantu untuk dilaksanakannya kegiatan tersebut.

c. Evaluasi program

Hasil temuan data dilapangan evaluasi dari Program Pengembangan dan Pelatihan yang telah dilaksanakan dilihat dari hasil belajar siswa, hasil monitoring dan hasil supervisi serta berkurangnya keluhan mengenai kinerja guru pada saat belajar mengajar dikelas, dan juga dapat dilihat dari perubahan perilaku tenaga pendidik ke perilaku yang lebih baik dari sebelumnya.

I Komang Ardana, *dkk* dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia pelaksanaan suatu program pengembangan dan pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pengembangan dan pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yakni peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Hasil analisis penulis berdasarkan temuan dan teori tersebut diatas, tahapan evaluasi program pengembangan dan pelatihan sudah dilaksanakan dengan baik. Evaluasi yang dilaksanakan melalui penilaian dari supervisi, dilihat dari peningkatan hasil belajar siswa, berkurangnya keluhan siswa, dan lain sebagainya

sebagaimana sasaran yang hendak dicapai. Sebagaimana juga disebutkan diatas bahwa apabila terjadi dua hal ini dalam diri peserta kegiatan yakni peningkatan kemampuan dan perubahan perilaku maka proses kegiatan tersebut berhasil dengan baik.