

ABSTRAK

Indah Fatmawati: *Manajemen Tenaga Pendidik di SD dan SMP Muhammadiyah Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara*, di bawah bimbingan I: Prof. Dr. H. Syaifuddin Sabda, M.Ag dan II: Dr. Hj. Sessi Rewetty Revilla, M.Pd, pada Pascasarjana IAIN Antasari Banjarmasin (2017).

Kata kunci: Tenaga Pendidik

Pimpinan Daerah Muhammadiyah menggalakan sebuah program yang mengharuskan antar lembaga pendidikan baik itu SD dan SMP. Muhammadiyah Tenggara dalam sistem pelaksanaannya dapat terintegrasi dalam satu layanan yang terpadu. Salah satu bentuk pengaplikasian dari sistem terpadu ini adalah: tenaga pendidik yang ada pada kedua lembaga tersebut, jika memang diperlukan dapat diberi tugas tambahan mengajar di jenjang sekolah yang berbeda. Selain dapat mengajar di jenjang sekolah yang berbeda, sistem ini juga memungkinkan terjadinya pertukaran pengajar antara satu daerah dengan daerah lainnya.

Penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Data yang digali adalah data tentang perencanaan tenaga pendidik, pengadaan tenaga pendidik, penempatan dan penugasan tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, penilaian kinerja tenaga pendidik, promosi dan mutasi tenaga pendidik, kompensasi tenaga pendidik, dan pemutusan hubungan kerja tenaga pendidik di SD dan SMP Muhammadiyah.

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik: dalam merencanakan kebutuhan tenaga pendidik, pihak sekolah Muhammadiyah menggunakan jumlah rasio siswa dan guru sebagai patokan kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan. Selain itu pihak Muhammadiyah juga memperhatikan kondisi keuangan sekolah.

Perekrutan tenaga pendidik: perekrutan tenaga pendidik diawali dengan surat permohonan dari pihak sekolah yang ditujukan pada Majelis Pelaksana Harian Muhammadiyah, surat ini berisi permohonan untuk penambahan tenaga pendidik. Apabila permohonan disetujui, maka akan dilakukan rekrutmen tenaga pendidik. Adapun sumber tenaga pendidik, terbagi menjadi dua sumber, yaitu: pertama: kader-kader Muhammadiyah atau alumni dari sekolah Muhammadiyah. Kedua: masyarakat umum yang mengikuti pelaksanaan rekrutmen.

Penempatan dan penugasan tenaga pendidik: dalam hal ini pihak sekolah melihat kualifikasi akademik, kemampuan, kompetensi, masa kerja, dan loyalitas yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Dengan mempertimbangkan faktor tersebut, barulah penempatan dan penugasan tenaga pendidik dilakukan, penempatan yang tepat diharapkan mampu mengembangkan kemampuan tenaga pendidik dan memberikan kontribusi bagi sekolah.

Pengembangan tenaga pendidik: untuk saat sekarang pihak sekolah Muhammadiyah dalam mengembangkan kemampuan tenaga pendidik yang mereka miliki, maka sifat dari pengembangan tersebut lebih untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi tenaga pendidik dimiliki. Sedangkan, pengembangan yang dilakukan adalah pelatihan-pelatihan, studi banding, atau kelompok diskusi tenaga pendidik

Penilaian kinerja tenaga pendidik: penilaian di Muhammadiyah dilakukan oleh kepala sekolah yang dan utusan team penilai dari Majelis Pelaksana Harian Muhammadiyah. Sedangkan indikator penilaian yang akan di nilai dari tenaga pendidik adalah kemampuan mengajarnya di kelas dan kelengkapan administarasi mengajarnya, keaktifan mengikuti kegiatan ke-Muhammadiyah, dan perilaku sosialnya di sekolah.

Promosi dan mutasi tenaga pendidik: di Muhammadiyah promosi bagi tenaga pendidik diberikan kepada tenaga pendidik yang memiliki kemampuan yang baik, kompetensi, loyalitas, dan kharismatik. Sedangkan untuk mutasi tenaga pendidik yang dilakukan berbentuk rotasi tenaga pendidik yang biasa dilakukan di awal tahun pelajaran.

Kompensasi tenaga pendidik: di Muhammadiyah kompensasi diberikan dalam bentuk gaji pokok, kompensasi dari tugas tambahan, dan kenaikan gaji berkala di tiap awal tahun.

Pemutusan hubungan kerja: pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila tenaga pendidik mengundurkan diri atau tenaga pendidik tidak mengindahkan surat peringatan sampai tiga kali penyuratan.

ABSTRACT

Indah Fatmawati: *Educator management in Muhammadiyah Elementary and Junior High School Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara, under guidance by I: Prof.Dr.H. Syaifudin Sabda, M.Ag dan II: Dr.Hj. Sesi Rewetty Revilla, M.Pd, on postgraduate work IAIN Antasari Banjarmasin (2017).*

Keyword: Educator

Muhammadiyah regional leaders promote a program that requires between educational institutions both Muhammadiyah Elementary School and Muhammadiyah Junior High School Tenggara in a system can be integrated into a single integrated services.

One of the applications of this integrated system is the educators that exist in both institutions, if it is necessary can be given the additional task of teaching in different schools. This system also allows the exchange of teachers between one region to another.

This research is a field research with a qualitative approach. Data were excavated is data about planning educators, recruitment of educators, procurement of educators, placement and assignment of educators, development of educators, performance appraisal of educators, promotion and transfer of educators, compensation of educators, and termination of employment of teachers in Muhammadiyah Elementary and Junior High School.

Planning educators: planning needs of educators in school of Muhammadiyah using the ratio of the number of students and teachers as a requirement of educators needed. In addition, Muhammadiyah also considers the financial condition of the school.

Recruitment of educators: recruitment of educators preceded by a written request from the school that aimed at implementing daily assemblies. This letter contains a request for additional educators. If the request is approved it will be the recruitment of educators. The source of educators is divided into two. The first is the cadre of Muhammadiyah or Muhammadiyah School alumni. Second is the general public to follow the implementation of recruitment.

Placement and assignment of educators: in this case the school observes the academic qualifications from the ability, working period, loyalty that owned by educators considered with those factors, then the placement and assignment of educators conducted. Proper placement is expected to develop the ability of educators and contribute to school.

Development of educators: for the current school educators develop the skills they have. Then the nature of development is to improve the capability and competence of educators. While the development is done by training, comparative studies, discussion group educators.

Performance appraisal of educators: Muhammadiyah assessment conducted by the headmaster and envoys assessment team from the daily executive council Muhammadiyah. While the assessment indicators will be assessed from educators is its ability to teach in the classroom and administrative requirements

of teaching, the activeness followed kemuhammadiyah activity and social behavior at school.

Promotion and transfer of educators: In Muhammadiyah promotion for educator is given to educators who have good ability, charismatic, competence, and loyalty. While for the mutation educator carried out the form of rotation educators common in the beginning of the school year.

Compensation educators: In addition to basic salary of teacher as teaching some compensation obtained from additional duties such as supervising activities into extra curricular activities or the additional task of teaching at two institution such as Elementary and Junior High School of Muhammadiyah.

Termination of educators: termination of employment can occur if educator resigned or the educator didn't heed the warning letter for three time.