



Implementasi Tupoksi Human Resources Departement (HRD) di Sekolah Alam Gaharu

Dian¹, Afni Fauziyah Saepulloh², Dessy Afriyani³, Ahmad Ghozali Panjaitan⁴

^{1,2,3,4}UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

E-mail: fauziyah07afni@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-01-15 Revised: 2023-02-22 Published: 2023-03-01 Keywords: <i>Implementation;</i> <i>HR;</i> <i>HRD.</i>	The era of the industrial revolution 4.0 put more emphasis on digitalization, while the era of society 5.0 is more about how to humanize humans with technology. So that humans as users/actors who participate in using this technology. In this regard, the competence of human resources (HR) must be continuously improved so that they are able to utilize and maximize every existing technological innovation. This study aims to identify and understand the main tasks and functions of HRD at Sekolah Alam Gaharu in an effort to maintain stability and improve the quality of human resources. The scope of HRD responsibilities includes planning, recruiting and selecting employees, training and HR development, compensation and benefits as well as evaluating HR performance. The method in this study used field research, namely data collection carried out directly at the research location. This research use descriptive qualitative approach. The findings from this study, HRD at the school is said to have quite a lot of workshop, preferably if HR continues to grow, the HRD section also adds members who serve as the HRD team.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-01-15 Direvisi: 2023-02-22 Dipublikasi: 2023-03-01 Kata kunci: <i>Implementasi;</i> <i>SDM;</i> <i>HRD.</i>	Era revolusi industri 4.0 lebih menekankan pada digitalisasi, sedangkan era society 5.0 lebih ke cara bagaimana memanusiakan manusia dengan teknologi. Sehingga manusia tersebut sebagai user/pelaku yang ikut menggunakan teknologi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, kompetensi sumber daya manusia (SDM) harus ditingkatkan secara terus menerus sehingga mampu memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami tugas pokok dan fungsi HRD di Sekolah Alam Gaharu dalam upaya menjaga kestabilan dan peningkatan kualitas SDM. Ruang lingkup tanggung jawab HRD yaitu perencanaan, perekrutan dan seleksi pegawai, training dan development SDM, kompensasi dan keuntungan serta evaluasi kinerja SDM. Metode dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Temuan dari penelitian ini, HRD di sekolah tersebut terbilang memiliki beban kerja yang cukup banyak, sebaiknya apabila SDM terus bertambah, bagian HRD pun menambah anggota yang bertugas sebagai tim HRD.

I. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Pendidikan mengubah manusia yang semula tidak mengetahui apa-apa, menjadi tahu dan kemudian diamalkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya pendidikan manusia akan bertindak sesuai yang ia dapat dari proses pendidikannya. Pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik pula, begitupun sebaliknya bahwa pendidikan yang kurang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang kurang baik. Karena pendidikan tidak hanya didapat dari bangku sekolah secara formal, melainkan faktor utama yang menanamkan jiwa manusia tersebut dari lingkungan pertama yang ia alami yaitu pendidikan keluarga, kemudian ditunjang dengan pendidikan dari lingkungan sekitar dan sekolah.

Mengapa bisa dikatakan ada pendidikan yang kurang baik? Karena dalam proses penyampaian atau cara mendidik seseorang tersebut kurang tepat sehingga dapat menghasilkan ke arah sumber daya manusia yang kurang baik di kemudian hari. Salah satu contohnya orang tua yang mendidik anak dengan kekerasan baik secara verbal maupun non verbal, hal ini sangat mempengaruhi terhadap pembentukan karakter anak sehingga anak tersebut bisa menjadi seorang yang tidak percaya diri, trauma yang tertanam dalam hati dan pikiran atau bisa saja menularkan kebiasaan buruk terhadap orang lain. Maka dari itu begitu penting pendidikan sehingga semua lini mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia di sebuah negara.

Negara yang maju dikarenakan di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas pula. Apabila dilihat dari data World Population Review tahun 2022, rata-rata IQ penduduk di Indonesia yaitu 78,49. Hal ini membuat Indonesia berada pada peringkat 130 dari 199 negara yang diuji. Skor IQ ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Salah satu langkah awal upaya dari pemerintah dalam meningkatkan mutu pada pendidikan, dengan mengajukan RUU Sisdiknas pada bulan Agustus 2022 lalu dengan wajib belajar selama 13 tahun merubah yang awalnya hanya wajib belajar 9 tahun. Namun, masih banyak hal lain yang memerlukan pembenahan di bidang pendidikan seperti pemerataan sekolah ke seluruh daerah, tenaga pendidik yang berkualitas dan sarana prasarana pendidikan yang memadai serta mampu menunjang pembelajaran dengan baik serta sistem dan kurikulum yang tepat untuk diterapkan pada sekolah di seluruh Indonesia.

Pada abad ke-21 ini dunia telah menghadapi era digital “revolusi industri 4.0” dan terus mengalami perkembangan, hingga saat ini telah tercapai ke masa baru yaitu era society 5.0. Pada masa era revolusi industri 4.0 merupakan masa dimana terciptanya teknologi digital yang serba canggih dan terus berkembang dan mengalami pembaharuan-pembaharuan. Pada masa ini manusia disuguhkan dengan fasilitas teknologi digital yang sangat canggih dan serba otomatis dalam kehidupan sehari-harinya. Seperti adanya robot, Artificial Intelligence, Internet of Things (IoT), Big Data dan lain sebagainya yang bertujuan untuk memudahkan segala aktivitas pekerjaan manusia. Era revolusi industri 4.0 lebih menekankan pada digitalisasi, sedangkan era society 5.0 lebih ke cara bagaimana memanusiakan manusia dengan teknologi. Sehingga manusia tersebut sebagai user/pelaku yang ikut menggunakan teknologi tersebut. Sehubungan dengan hal tersebut, kompetensi sumber daya manusia (SDM) harus ditingkatkan secara terus menerus sehingga mampu memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi yang ada.

Sebelum membahas lebih jauh kepada peningkatan sumber daya manusia itu sendiri, sumber daya manusia memiliki arti yang sangat beragam dari para ahli. Menurut Straub and Attner (1985) “People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective”, manusia

merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Schermerhon (1996) menyatakan bahwa “human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services”, sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa. Adapula Mathis dan Jackson (2006) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Kemudian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan juga hubungan industrial (Marwansyah: 2010).

Al-Quran yang merupakan pedoman hidup manusia, di dalamnya terkandung ayat-ayat yang menjelaskan tentang karakteristik sumber daya manusia yang bermanfaat dan dapat dimanfaatkan oleh sebuah organisasi atau lembaga. Pertama, memiliki tujuan dan dalam melakukan pekerjaan untuk beribadah kepada Allah dan memakmurkan kehidupan dengan mengelola bumi dan isinya (QS. Adz-Dzariyat, 51: 56-57). Kedua, bekerja sebagai usaha untuk mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani (QS. Al-Qashas, 28: 77). Ketiga, bekerja keras untuk mendapatkan rezeki disertai dengan tawakal dan takwa kepada Allah (QS. Al-Mulk, 67: 15). Keempat, berusaha dengan yang halal dan menghindari dari yang haram (QS. Al-Maidah, 5: 100). Kelima, memiliki keimanan dan meyakini bahwa seluruh materi di dunia ini hanya milik Allah, sedangkan manusia bertugas sebagai khalifah (QS. Al-Hadid, 57: 7). Keenam, menjaga kepemilikan materi (QS. Al-Baqarah, 2: 188). Ketujuh, jujur dan amanah (QS. Al-Baqarah, 2: 177).

Upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan Pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam bahasa Inggris disebut dengan Human Resources Development (HRD) sangat penting dalam upaya menciptakan kompetensi SDM dan juga organisasi dari para

pesaingnya. Istilah HRD diciptakan pertama kali oleh Leonard Nadler tahun 1969 guru besar George Washington University pada konferensi American Society of Training and Development (ASTD) di Miami Florida. Konsep pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. PSDM dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan dan pengembangan. PSDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Tujuan dari manajemen SDM yaitu tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan juga program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam PSDM harus memperhatikan empat kegiatan utama, seperti akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan SDM. Dapat disimpulkan bahwa PSDM adalah fungsi organisasi yang memberi arahan bagi orang-orang dalam suatu organisasi terkait pengelolaan SDM dengan fokus pada kebijakan dan sistem. Biasanya PSDM bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, motivasi, penilaian kinerja, kompensasi, manajemen kinerja, pengembangan organisasi, keselamatan, kesejahteraan, manfaat dan penghargaan.

Pada masa sekarang ini istilah HRD tidak hanya dipakai dalam bidang bisnis perusahaan-perusahaan saja, melainkan di bidang pendidikan sudah mulai diterapkan. Pada umumnya di lembaga pendidikan dikenal dengan manajemen personalia, namun setiap lembaga memiliki standar tugas dan kerja yang berbeda-beda tergantung dengan kebijakan yang dibuat lembaga tersebut. Salah satu sekolah yang menerapkan istilah HRD ini yaitu Sekolah Alam Gaharu yang terletak di daerah Baleendah, Bandung. Oleh karena itu, penulis memiliki kepenasaran dan meneliti bagaimana tugas pokok dan fungsi HRD di sekolah tersebut dalam upaya menjaga kestabilan dan peningkatan kualitas SDM di lembaga pendidikan tersebut.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung

di lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada. Penelitian deskriptif kualitatif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata yang sedang berlangsung (Mardalis, 1999). Penulis akan meneliti segala sesuatu yang ada di objek penelitian utamanya dalam hal manajemen sumber daya manusia. Dengan mencari dan mendapatkan sumber informasi tentang objek penelitian kemudian hasilnya akan dilaporkan sesuai dengan data dan fakta dari informan secara kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Alam Gaharu di Jl. Rd. T. Endung S. I No.210, Baleendah, Kec. Baleendah Kabupaten Bandung. Lokasi ini dipilih karena merupakan satu-satunya sekolah Alam yang berada di Kabupaten Bandung dan memiliki keunggulan tersendiri dari sekolah-sekolah lain. Subjek penelitian ini ialah Manager SDM bagian HRD di sekolah tersebut dengan melakukan wawancara pada tanggal 8 Desember 2022 di Kantor area 2 sekolah.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah Alam Gaharu adalah sekolah yang didirikan oleh pasangan pendiri yaitu dr. Ummie Wasitoh, Sp. PD dan Drs. Ahmad Rofie Usmani di bawah naungan Yayasan Nun Bina Muda Indonesia, yang di dalamnya terdiri dari berbagai jenjang pendidikan yaitu daycare, play group, raudhatul athfal (RA), madrasah ibtidaiyah (MI) dan madrasah tsanawiyah (MTs) dan lembaga pendidikan al-Quran (LPQ) Nun Learning Center (NLC). Sekolah Alam Gaharu memiliki visi yaitu "Menjadi lembaga pendidikan Islam berkelas dunia yang memberi manfaat bagi masyarakat sekitar dan rahmat bagi semesta alam" dan tujuan pendidikan yaitu "Menyiapkan generasi pemimpin yang tangguh, berilmu, dan mengamalkan nilai-nilai Qurani". Tupoksi/Deskripsi Kerja Kepala Departemen SDM dan General Affair di Sekolah Alam Gaharu yaitu bertanggung jawab atas perekrutan, peningkatan kapasitas dan pengelolaan SDM, serta pemeliharaan sarana dan prasarana serta hubungan dengan lingkungan sekitar. Tanggung jawab:

1. Melaksanakan kegiatan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan SDM
2. Menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan SDM pada berbagai jenjang
3. Membina dan juga membudayakan nilai-nilai lembaga pada seluruh SDM

4. Mengawal pelaksanaan tata tertib kepegawaian
5. Mengelola administrasi kepegawaian
6. Menyelenggarakan rapat umum dan pengajian bulanan
7. Mengelola pemeliharaan keamanan, ketertiban, keindahan dan juga kerapian sarana prasarana
8. Membangun hubungan baik dengan pemangku wilayah dan masyarakat sekitar

Dari hasil wawancara dengan Ibu Sinta Tania, S.Pd. selaku Manager SDM di sekolah tersebut bahwa di bagian HRD ini beliau sendiri yang ditugaskan oleh yayasan tidak beranggotakan yang lain. Namun dalam struktur organisasi lembaga tersebut manager SDM ini berada di posisi yang setara dengan manager program (daycare dan play group, RA, MI, MTs), manager sarpras, media dan PSB dan suporting. Manager sdm mengurus seluruh sdm yang ada di sekolah tersebut di seluruh jenjang pendidikan yang berjumlah 63 orang tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari guru kelas, guru eskul; staff keuangan, bisnis, katering, marketing, kebersihan, dan keamanan. Perencanaan untuk persiapan merekrut sumber daya manusia dilakukan di semester pertama, karena pembukaan pendaftaran lowongan dibuka dari bulan desember ke bulan maret. Dalam penyelenggaraan rekrutmen SDM terbagi ke dalam dua sifat, yaitu yang terencana dan insidental. Terencana karena lembaga masih membutuhkan SDM untuk jenjang MTs karena baru 1 (satu) tahun dibuka di tingkat MTs ini dan melihat kebutuhan lembaga apabila ada posisi yang akan kosong yang disebabkan berbagai hal, contohnya seorang guru yang akan melahirkan dalam kondisi menambah anak, guru tersebut tidak memperpanjang kontrak, sehingga HRD harus mencari SDM baru. Adapun yang bersifat insidental yaitu yang secara tiba-tiba contohnya ada guru yang resign/berhenti secara mendadak baik menyampaikan informasi ataupun menghilang tidak ada kabar, dan seperti sekarang ini ada penambahan area sekolah dan murid, sehingga SDM pun harus bertambah.

Penentuan kriteria SDM yang diterima Sekolah Alam gaharu berasal dari kebijakan yayasan, adapun petugas di lapangan yang turun secara langsung untuk menyortir dan menentukan kelulusan pelamar yaitu oleh HRD dan User (Kepala Sekolah tiap tingkat). Tahapan rekrutmen dan seleksi pelamar dimulai dari seleksi administrasi, dilihat dari kualifikasi

lulusan, untuk guru RA diharuskan lulusan PG-Paud, namun untuk guru MI dan MTs apabila tidak sesuai jurusan tidak masalah, yang diutamakan yaitu lulusan sarjana di bidang eksak seperti Matematika, IPA dan Pertanian. Mengapa ini jadi pertimbangan penting, karena sekolah alam memiliki banyak kegiatan dari mata pelajaran yang terintegrasi sehingga banyak kegiatan yang mengolah tanaman, hewan dan farming secara langsung. Selain itu mempertimbangkan riwayat kesehatan karena di sekolah kami banyak kegiatan lapangan sehingga guru pun harus siap tahan banting secara fisik, yang nantinya akan berpengaruh juga kepada mental guru. Pertimbangan lainnya yaitu lokasi pelamar, bagi ikhwan meskipun jauh tidak berpengaruh, sedangkan untuk pelamar akhwat yang berlokasi jauh otomatis tidak akan sekolah terima. Sekolah menerima pelamar yang juga berdomisili di Baleendah dan sekitarnya seperti Pameungpeuk, Banjaran, Ciparay dan lain-lain. Bagi pelamar guru yang fresh graduate sekolah Gaharu welcome, beda dengan kriteria untuk staff keuangan misalkan, selain dari kualifikasi lulusan akuntansi, sekolah lebih mengutamakan yang memiliki banyak pengalaman kerja.

Tahapan selanjutnya setelah seleksi administrasi yaitu tes pengetahuan umum, tes membaca al-Quran dan wawancara yang dilakukan HRD dan User (kepala sekolah sesuai unit tujuan) secara terpisah. Dalam tahap ini kefasihan dalam membaca al-Quran betul-betul diperhaikan, karena sekolah Alam Gaharu ini memakai pembelajaran Qiroati dalam membaca al-Quran. Sehingga guru-guru wajib mengikuti pembinaan Qiroati sampai mendapatkan syahadah. Setelah itu, dalam penyeleksian untuk meluluskan pelamar HRD dan User berkoordinasi musyawarah, adapun apabila terjadi perbedaan pendapat dalam menentukan calon SDM yang sesuai dengan sekolah, HRD mengikuti keputusan User sebagai pengguna langsung pelamar yang lulus tes seleksi tersebut. Kemudian selanjutnya ditembuskan ke direktur dan wakil direktur sekolah serta pelamar yang lulus akan diwawancara langsung oleh direktur atau wakil direktur. Cara yang dilakukan Sekolah Alam Gaharu untuk menyebarkan informasi lowongan dipublish secara umum melalui media sosial instagram dan aplikasi jobstreet dan kita lulus, namun yang sampai saat ini sering dipakai di aplikasi kita lulus.

Selain perekrutan, HRD bertanggung jawab terhadap pengelolaan dan peningkatan kualitas SDM. Program Training Development atau

pengembangan SDM di sekolah ini, untuk guru dilaksanakan setiap bulan dengan tema yang berbeda-beda baik berbentuk seminar, pelatihan, workshop dan lain-lain. Contohnya pelatihan matematika, seminar bakat anak yang berpengaruh terhadap pengajaran guru, seminar tentang bullying dan lain-lain yang dilaksanakan di setiap hari sabtu di minggu ketiga atau disesuaikan dengan kondisi pada saat itu. Adapun program yang dilakukan setiap hari yaitu pembinaan pembelajaran Qiroati. Pegawai baru dilakukan training selama dua kali dalam setahun, langsung dibina oleh HRD seperti pengenalan budaya, lingkungan alam, cara bekerja sesuai dengan bidangnya dan lain-lain. Sedangkan untuk staff dilakukan dua kali dalam setahun pula, diluar dari pelatihan yang diadakan pemerintah yang bersifat wajib diikuti. Dalam penyelenggaraan program pengembangan SDM sekolah mengadakan dalam berbagai bentuk, yaitu mengadakan sendiri di sekolah dengan kepala sekolah sebagai nara sumber atau memanggil tenaga ahli yang expert dalam bidangnya dari luar; mengadakan nya diluar sekolah ataupun sekolah mengutus perwakilan satu atau dua orang guru mengikuti program pelatihan/ pengembangan di lembaga lain, dan kemudian guru tersebut share ilmu yang didapat kepada guru lain di sekolah.

Sistem kepegawaian di suatu lembaga atau organisasi pasti berpengaruh terhadap kompensasi dan keuntungan yang didapat oleh pegawai. Sistem kepegawaian yang ada di Sekolah Alam Gaharu terdiri dari tiga kategori, yaitu pegawai kontrak 1, pegawai kontrak 2 dan pegawai tetap. Kontrak 1 diperuntukan bagi SDM yang baru masuk dan hanya mendapatkan gaji, transport serta asuransi Bumida (khusus untuk kecelakaan kerja). Kontrak 2 bagi pegawai yang sudah mengetahui sedikit sistem di sekolah, mendapatkan gaji, transport dan fasilitas berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, dan asuransi kesehatan Bumida. Terakhir untuk pegawai tetap mendapatkan fasilitas lengkap dimulai dari gaji dengan nominal yang lebih tinggi, transport, BPJS Kesehatan dan juga Ketenagakerjaan, Asuransi kesehatan Bumida dan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan keluarga, tunjangan dari syahadah Qiroati dan lain-lain. Rentan waktu seorang pegawai dapat diangkat menjadi pegawai tetap apabila telah menempuh masa kerja selama 1 tahun lebih dengan syarat telah menyelesaikan dan lulus Qiroati dengan mendapatkan syahadah sebagai bukti dari lulusnya tes akhir dari pembelajaran Qiroati. Selain itu ada

uang lembur bagi pegawai yang melebihi waktu kerja di sekolah dengan cara melaporkan ke user/kepala unit masing-masing dan mengisi form khusus lembur. Kemudian HRD bertugas pula dalam menyalurkan penggajian pegawai bukan secara langsung oleh staff keuangan melainkan via transfer ke rekening masing-masing pegawai.

Tanggung jawab selanjutnya dari HRD yaitu menghimpun administrasi data-data kepegawaian. Dimulai dari data lamaran, dokumen data masing-masing SDM berupa Ijazah, kumpulan SK pegawai dan lain sebagainya yang berhubungan dengan administrasi kepegawaian. Apabila kita komparasikan dengan sekolah-sekolah pada umumnya, HRD di Sekolah Alam Gaharu merangkap sebagai Tata Usaha Kepegawaian dan mengurus surat-surat yang beredar di sekolah yaitu surat masuk dan surat keluar, seperti surat penelitian, surat tugas, surat mengadakan kegiatan, dan surat-surat lainnya. Sedangkan data-data administrasi kesiswaan berada dibawah tanggung jawab operator sekolah dan user. Dan yang terakhir yaitu mengadakan evaluasi kinerja pegawai, berisi laporan kinerja bidangnya, kinerja patnernya dan kinerja kepala sekolah yang dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan sekali. Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja terdapat berbagai macam meeting yang diikuti HRD, meeting khusus dengan para guru, biasanya menyampaikan temuan-temuan baik yang bersangkutan dengan siswa maupun orang tua siswa serta menampung curahan guru apabila ada temuan yang berkaitan dengan kepala sekolah misalkan, dan HRD yang menjembatani laporan langsung ke direktur. Kemudian ada meeting guru dan kepala sekolah, dan rapat manajemen khusus bagi pejabat-pejabat tinggi di sekolah yaitu para kepala atau manager program dan direktur.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Perencanaan untuk persiapan merekrut sumber daya manusia dilakukan di semester pertama, karena pembukaan pendaftaran lowongan dibuka dari bulan desember ke bulan maret. Dalam penyelenggaraan rekrutmen SDM terbagi ke dalam dua sifat, yaitu yang terencana dan insidental. Tahapan rekrutmen dan seleksi pelamar dimulai dari seleksi administrasi, tes pengetahuan umum, tes membaca al-Quran dan wawancara kerja. Program Training Development atau pengembangan SDM di sekolah ini, untuk guru

dilaksanakan setiap bulan dengan tema yang berbeda-beda baik yang berbentuk seminar, pelatihan, workshop dan lain-lain. Sistem kepegawaian di suatu lembaga atau organisasi pasti berpengaruh terhadap kompensasi dan keuntungan yang didapat oleh pegawai. Sistem kepegawaian yang ada di Sekolah Alam Gaharu terdiri dari tiga kategori, yaitu pegawai kontrak 1, pegawai kontrak 2 dan pegawai tetap. Tanggung jawab selanjutnya dari HRD yaitu menghimpun administrasi data-data kepegawaian. Dimulai dari data lamaran, dokumen data masing-masing SDM berupa Ijazah, kumpulan SK pegawai dan lain sebagainya yang berhubungan juga dengan administrasi kepegawaian. Dan yang terakhir yaitu mengadakan evaluasi kinerja pegawai, berisi laporan kinerja bidangnya, kinerja patnernya dan kinerja kepala sekolah yang dilaksanakan setiap 6 (enam) bulan sekali.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Implementasi Tupoksi Human Resources Departement (HRD) di Sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

Wijaya, Candra dkk., *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Medan: Penerbit LPPPI, 2019)

Labola, Yostan A, *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi*, (Online) Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.1, 2019

Januar Singgih Abdullah, 7 Desember, Ada Apa dengan Kualitas Pendidikan Indonesia, Kompasiana.com, hlm.1, 2022 (Online) <https://www.kompasiana.com/januarsabd/6390332f08a8b50e563fb4b2/ada-apa-dengan-kualitas-pendidikan-indonesia>

Basma Zakia Fathonia, 7 Desember, Pendidikan di Indonesia dari Era Revolusi Industri 4.0 menuju Era Society 5.0, Kompasiana.com, hlm.1, 2022 (Online) https://www.kompasiana.com/basmazakia/63901209dfb6a134a43b6792/pendidikan-di-indonesia-dari-era-revolusi-industri-4-0-menuju-era-society-5-0?page=1&page_images=1

Website Sekolah Alam Gaharu (Online) diakses tanggal 9 Desember 2022 pukul 16.40 <https://sekolahalamgaharu.sch.id/sejarah-sag.html>

Dokumen SK Manager SDM Sekolah Alam Gaharu tahun 2021

Hasil Wawancara dengan Manager SDM, Ibu Sinta Tania, S.Pd. pada tanggal 8 Desember 2022 pukul 10.00 WIB di kantor area 2 Sekolah Alam Gaharu