

MANAJEMEN PERSONALIA DI GO CABANG RAYON WONOSARI KABUPATEN GUNUNGGKIDUL

THE PERSONNEL MANAGEMENT IN GANESHA OPERATION WONOSARI BRANCH OF GUNUNGGKIDUL REGENCY

Oleh: Abdul Haris Prasetyanto, Prodi Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, Harispekok12021993@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen personalia di GO Cabang Rayon Wonosari, meliputi: pengadaan pegawai, penempatan dan penugasan pegawai, pemeliharaan pegawai, Pembinaan pegawai, Evaluasi pegawai dan Pemutusan hubungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Hasil penelitian : (1) pengadaan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari meliputi beberapa tahap dimulai dari perencanaan, analisis jabatan, perekrutan pegawai, dan orientasi pegawai. (2) Penempatan dan penugasan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari dilakukan oleh GO pusat pada pegawai yang mutasi dan promosi jabatan dari satu GO cabang ke GO cabang lain. (3) Pemeliharaan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari meliputi pemberian kewajiban pegawai dan hak pegawai. (4) Pembinaan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari berbentuk pengembangan kinerja dalam bentuk pelatihan pegawai dan pengembangan karir pegawai. (5) Penilaian pegawai meliputi evaluasi materi dan evaluasi kinerja pegawai. (6) Pemutusan hubungan kerja jarang dilakukan oleh pihak GO Cabang Rayon Wonosari.

Kata Kunci : Manajemen, Personalia

Abstract

This study aims to describe management of personnel in GO Cabang Rayon Wonosari, including: employee procurement, placement and assignment of employees, employee maintenance, employee development, employee evaluation and Termination of employment. This research uses qualitative approach and descriptive research type. Result of research: (1) procurement of employees at GO Cabang Rayon Wonosari covers several stages starting from planning, job analysis, employee recruitment, and employee orientation. (2) Placement and assignment of employees at GO Cabang Rayon Wonosari done by GO center on employees who mutation and promotion of position from one GO Cabang to another GO Cabang. (3) Maintenance of employees at GO Cabang Rayon Wonosari includes the provision of employee liability and employee rights. (4) Development of employees at GO Cabang Rayon Wonosari shaped performance development in the form of employee training and career development of employees. (5) Employee assessment includes material evaluation and performance evaluation of employees. (6) Termination of work is rarely done by GO Cabang Rayon Wonosari.

Keywords : Management, Personnel

PENDAHULUAN

Satuan pendidikan yang dikenal di Indonesia menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 10 terdapat tiga jalur pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Dimana pengertian pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan

berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Selain pendidikan formal dimasa sekarang ini jenis nonformal juga mulai tumbuh dengan pesat dengan kini mulai menjamurnya bimbingan belajar dan homeschooling yang menjadi pilihan alternatif bagi masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. Bentuk pendidikan bimbingan belajar yang salah satu menjamur di berbagai daerah dengan persaingan antar lembaga bimbingan belajar yang ketat guna mendapatkan peserta didik.

Dengan begitu peluang yang menggiurkan pastinya akan banyak berdiri bimbingan belajar yang terbentuk, maka dari itu diperlukan keunikan-keunikan atau kelebihan lembaga bimbingan belajar yang menjadi daya tarik bagi siswa untuk mengikuti atau memakai jasa bimbingan belajar tersebut. Dalam manajemen ini lembaga mengatur aktivitas lembaga dengan efisien dan efektif. Salah satu faktor manajemen yang menurut penulis penting adalah manajemen personalia, alasannya karena sangat penting memilih orang atau personalia untuk mengurus sebuah lembaga karena itu menjadi faktor penting dalam keberlangsungan lembaga.

Pengertian dari manajemen personalia sendiri terdiri dari kata manajemen dan personalia. Manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian dari berbagai sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Solihin, 2010:4). Pengertian dari personalia dalam pendidikan menurut Di dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 dijelaskan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dari dua pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan Manajemen tenaga kependidikan yaitu rangkaian kegiatan menata tentang kependidikan ,ulai dari merencanakan, membina hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat menyelenggarakan secara efektif dan efisien.

Tempat penelitian yang dipilih penulis adalah Ganesha Operation Cabang Rayon Wonosari. GO tidak hanya mendirikan tempat bimbingan di kota kota besar saja tetapi mulai merambah ke berbagai daerah yang dianggap berpotensi. GO Cabang Rayon Wonosari ini telah berdiri di Gunungkidul selama 5 tahun dan terbukti mampu menjadi salah satu lembaga bimbingan favorit peserta didik di Gunungkidul. Pemilihan GO Cabang Rayon Wonosari sebagai tempat penelitian karena bimbingan belajar GO Cabang Rayon Wonosari masih menjadi favorit siswa untuk belajar dilihat dari stabilnya siswa yang belajar disana dari tahun ketahun. Hal itu juga berkaitan dengan kemampuan marketing dari GO Cabang Rayon Wonosari dalam menarik minat siswa untuk menggunakan jasanya. Dalam penarikan simpati atau marketing GO tidak hanya menawarkan cara belajar yang alternative dalam metode belajarnya tetapi juga pelayanan yang maksimal dari personlia yang bekerja disana, selain itu kemampuan personalia pegawai yang tidak hanya mampu mengajar dengan baik tapi juga mampu menjadi marketing bagi lembaga itu yang

menarik penulis untuk meneliti di GO Cabang Rayon Wonosari. Dalam pengamatan penulis artinya GO memiliki personalia yang baik bukan hanya dalam bidang pembelajaran siswa tapi juga dalam bidang lain dimana untuk mewujudkan hal itu perlu manajemen personalia yang baik.

Dalam tahap observasi awal yang dilakukan penulis menemui permasalahan yang menarik di lembaga bimbingan GO adalah perubahan personalia dalam pengelolaan yang di kira oleh peneliti terhitung lebih dinamis sekiranya dapat menghambat berjalannya keberlangsungan lembaga bimbingan belajar. Beberapa faktor yang menyebabkan lembaga GO kekurangan tenaga pendidik adalah meskipun banyak membuka lowongan akan tetapi hanya sedikit yang mampu melewati tes dari GO. Beberapa pengajar (tentor) mengundurkan diri karena berbagai hal seperti pindah tempat kerja, berhenti, dan ada yang kontrak kerja habis dan tidak memperpanjang. Hal lain yang menyebabkan pergantian personil yang terkait manajemen personalia adalah beberapa tentor yang mengalami mutasi. Dengan permasalahan beberapa tentor keluar dari GO Cabang Rayon Wonosari membuat kestabilan personil harusnya kurang baik, melihat persaingan lembaga bimbingan belajar di wonosari semakin ketat. Dari permasalahan personil GO Cabang Rayon Wonosari masih mampu menarik minat peserta didik dan mampu memepertahankan kualitas dari pelayan di GO kepada peserta didik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Melalui pendekatan kualitatif

dan jenis penelitian deskriptif, peneliti mencari data mengenai manajemen personalia di Ganesha Operation Cabang Wonosari Kabupaten Gunungkidul yang melakukan aktivitas manajemen personalia mulai dari perencanaan personalia, perkerutan personalia, pelatihan dan pengembangan personalia, evaluasi personalia hingga mutasi dan promosi jabatan pegawai. Pendekatan kualitatif, yaitu suatu metode penelitian yang meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (*natural setting*) (Sugiyono, 2015:1)

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian manajemen personalia dilakukan di Ganesha Operation Cabang Rayon Wonosari Gunungkidul akan dilakukan mulai tanggal 2 Mei hingga 31 Mei 2016.

Sumber Informasi

Sumber data yang dikumpulkan dan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh oleh peneliti langsung dari sumber informasi utama yang mengetahui secara rinci terkait proses manajemen personalia di Ganesha Operation cabang Wonosari, yang merupakan kepala Ganesha Operation cabang Wonosari atau sering disebut direktur cabang. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui sumber lain yang tidak secara langsung melakukan manajemen personalia namun terdapat hubungan dengan ganesha operation seperti guru dan staff yang tidak terkait secara keseluruhan tetapi berhubungan dalam proses manajemen personalia di Ganesha Operation cabang Wonosari.

Teknik Pengambilan Data

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015:63) “teknik

pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya". Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah wawancara sebagai teknik pengumpulan data yang utama, dan didukung dengan teknik observasi dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri dengan menggunakan beberapa alat pendukung. Sebagai *human instrumental*, peneliti berperan untuk menentukan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, menganalisis dan menyimpulkannya. Instrumen penelitian menurut Arikunto (2005:101) "instrument pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya". Dalam penelitian ini untuk mempermudah diperlukan pedoman wawancara, panduan observasi, dan panduan dokumentasi.

Uji Keabsahan Data

Pada penelitian ini akan triangulasi sumber data dan teknik pengumpulan data.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis data model Miles Huberman meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi (Sugiyono, 2011: 247).

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh sumber data. Dalam penelitian ini pengumpulan

data dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Setelah data terkumpul disajikan dalam bentuk transkrip wawancara, deskripsi studi dokumentasi dan deskripsi hasil pengamatan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemilahan data yang telah dikumpulkan dari lapangan. Data dari wawancara semua informan dikelompokkan sesuai pertanyaan wawancara yang sama. Setelah disimpulkan garis besar hasil wawancara lalu dikelompokkan dengan hasil observasi dan studi dokumen yang berkaitan. Setelah data berdasarkan wawancara, observasi dan dokumentasi diambil benang merah kesamaan pola kemudian dirangkum berdasarkan pertanyaan penelitian.

3. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka data dibuat pola-pola khusus sesuai tema atau pokok permasalahan sehingga data tersebut dapat memberikan informasi yang jelas dan dapat dipahami. Data yang telah dirangkum berdasarkan pertanyaan penelitian selanjutnya dipaparkan dalam bentuk narasi sesuai rumusan masalah penelitian yaitu tahap perencanaan personalia di ganesha operation, rekrutmen personil di ganesha operation, pelatihan dan pengembangan personalia, evaluasi personalia, hingga personil mutasi dan promosi jabatan di ganesha operation cabang wonosari.

4. Penarikan Kesimpulan

Setelah penyajian data tahap selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Data yang telah dibuat narasi dalam display data kemudian disajikan dalam hasil penelitian. Pemaparan hasil

penelitian disertai bukti bukti lapangan dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dari hasil penelitian kemudian peneliti membandingkan dengan teori. Hasil akhir berupa kesimpulan serta saran terhadap implementasi manajemen personalia di GO Cabang Rayon Wonosari

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengadaan Pegawai

Pengadaan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari meliputi perencanaan pegawai, analisis jabatan, pengadaan pegawai, dan orientasi pegawai.

1. Perencanaan Pegawai

Perencanaan pengadaan pegawai di GO dijelaskan dari rapat mingguan kepala cabang bersama wakil dan kabid melakukan rapat. Apabila ada permasalahan akan dibahas termasuk terkait personalia di GO cabang rayon wonosari. Sebagai contoh yang diberikan narasumber bahwa ada laporan kekurangan pegawai akan membuat permohonan penambahan pegawai kepada GO Cabang Surakarta dan GO Pusat di Bandung. Seperti yang sudah dikatakan diawal terkait perencanaan pengadaan pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari tidak bisa secara independen harus meminta persetujuan dari GO wilayah dan pusat. GO Cabang Rayon Wonosari meminta persetujuan dari GO Cabang Surakarta dan GO Pusat di Bandung karena GO Cabang Rayon Wonosari ini adalah cabang rayon dari GO Cabang Surakarta dan GO Cabang Surakarta juga cabang Daerah dari GO Pusat yang ada di Bandung. Setelah permintaan itu di setujui baik oleh GO Cabang Surakarta dan GO Pusat dibandung maka barulah GO Cabang Rayon Wonosari melakukan pengadaan pegawai baik itu

pengadaan pegawai baru dari luar ataupun dari mutasi dari GO lain.

Hasil diatas sesuai dengan pendapat pendapat Notoatmojo (2003: 24) kegiatan perencanaan sumber daya manusia terdiri dari 4 kegiatan yang saling berkaitan, yakni:

- a. Inventarisasi persediaan sumber daya manusia
Yaitu menelaah dan menilai sumber daya manusia yang ada atau tersedia saat ini (tentang jumlahnya, kemampuannya, keterampilannya, dan potensi pengembangannya), serta menganalisis penggunaan sumber daya sekarang ini.
- b. Perkiraan (peramalan) sumber daya manusia
Melakukan prediksi atau taksiran kebutuhan (permintaan) dan penawaran (suplai) sumber daya manusia di waktu yang akan datang, baik jumlah (kuantitas), maupun kualitasnya.
- c. Penyusunan rencana sumber daya manusia
Memadukan kebutuhan (permintaan) dengan penawaran (suplai) sumber daya manusia, melalui rekrutmen (penarikan), seleksi, pelatihan, penempatan, pemindahan, promosi, dan pengembangan.
- d. Monitoring dan evaluasi
Untuk memberikan umpan balik terhadap pencapaian tujuan sasaran perencanaan sumber daya manusia, perlu disusun rencana monitoring dan evaluasi serta indicator monitoring dan evaluasi tersebut.

2. Analisis Jabatan

Dalam melakukan analisis jabatan tentunya diperlukan beberapa pendekatan atau teknik. Disebutkan oleh Ranupandojo & Husnan (2013 : 25) “berbagai pendekatan dapat digunakan untuk melakukan studi terhadap suatu jabatan, dan yang biasas dipergunakan adalah :

- 1) Questionnaire
- 2) Menuliskan cerita singkat (*written narrative*)
- 3) Pengamatan (*observasi*)
- 4) Wawancara (*interview*)

Dari hasil penelitian di GO Cabang Rayon Wonosari lebih menggunakan teknik pengamatan dan teknik interview karena GO Cabang Rayon Wonosari melakukan analisis sendiri sehingga dari segi jumlah personalia dan lembaga kecil. Pengamatan biasanya dilakukan oleh kepala cabang dibantu oleh wakil kepala disetiap unit GO Cabang Rayon Wonosari dalam mengumpulkan informasi.

3. Pengadaan Pegawai

Sumber dari pengadaan pegawai menurut Mangkunegara (2009: 34) menjelaskan “ada dua sumber dalam penarikan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa, lembaga pendidikan dan depnaker”.

Dari hasil penelitian di GO Cabang Rayon Wonosari ditemukan bahwa sumber pengadaan pegawai juga berasal dari dua sumber dimana dari internal lembaga dan pengadaan pegawai baru. Pengadaan pegawai dari lembaga berasal dari mutasi dan promosi jabatan dari GO cabang lain. Mutasi atau perpindahan pegawai dari GO cabang lain bisa atas permintaan dari GO Cabang Rayon Wonosari yang meminta pegawai dari pegawai cabang lain atau sebaliknya. Pihak pegawai pun dapat memilih tujuan tempat mutasi pegawai dengan persetujuan dari tempat tujuan mutasi pegawai tersebut. Pengadaan pegawai baru dilakukan dengan menyeleksi calon pegawai

baru. Pengupayaan pengadaan pegawai dari luar lembaga di GO melalui iklan media massa, baik itu koran, dan website resmi GO dan juga dari PCP (Pengajar cari Pengajar).

Dalam pembahasan ini akan lebih fokus kepada pengadaan pegawai dari luar lembaga. Menurut Pendapat Sukirman (2000: 32), menjabarkan proses rekrutmen sebagai berikut.

- 1) Pengumuman tentang penerimaan calon pegawai tenaga kependidikan. Isi pengumuman meliputi kualifikasi pendidikan dan persyaratan khusus yang diperlukan, persyaratan umum melamar, persyaratan yang harus dipenuhi pada saat mendaftar, serta waktu dan tempat pendaftaran.
- 2) Pendaftaran calon pegawai tenaga kependidikan.
- 3) Pelamar menyerahkan surat lamaran beserta syarat-syarat lain yang telah ditentukan kepada bagian kepegawaian.
- 4) Melaksanakan ujian saringan.
- 5) Mengumumkan hasil ujian saringan.
- 6) Memproses pengusulan untuk diangkat sebagai calon pegawai tenaga kependidikan
- 7) Mengatur penempatan sesuai dengan surat keputusan

Dari hasil penelitian langkah awal adalah penentuan syarat atau kualifikasi yang diperlukan pelamar dimana persyaratan itu ditentukan oleh kepala cabang beserta pihak-pihak yang berkepentingan. Langkah selanjutnya adalah penyebaran informasi lowongan melalui media massa, baik koran, web resmi GO dan juga dari PCP. Penyebaran informasi lowongan GO Cabang Rayon Wonosari ini dibuka selama dua minggu. Tahap selanjutnya adalah tahap

penyeleksian pelamar yang dimulai dari seleksi administrasi, tes tertulis, tes microteaching, tes wawancara, diklat, orientasi kelas, dan ada tes teching di depan kelas. Pelamar yang mampu lolos dari semua tahap seleksi tersebut baru dapat diterima sebagai pegawai atau pengajar di GO Cabang Rayon Wonosari. Terkait penempatan hal itu sudah ditentukan sejak awal masuk dan tidak ada penempatan ulang kecuali memang sudah pegawai lama dan melakukan pengembangan karir di GO. Dari pemaparan hasil penelitian dan juga teori terkait proses pengadaan pegawai tidak dapat dikatakan sama dan sesuai dengan teori tetapi tahapan dalam pengadaan pegawai di GO lebih praktis karena menurut teori tersebut proses pengadaan pegawai di GO hanya dari tahap pertama hingga tahap ke lima. Perbedaan yang mencolok adalah tidak adanya pengusulan sebagai pegawai tetap di GO Cabang Rayon Wonosari sendiri adalah lembaga pendidikan non formal sehingga menggunakan tahapan-tahapan yang praktis.

4. Orientasi Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui program orientasi kerja ini termasuk dalam tahapan seleksi pengadaan pegawai baru. Meski termasuk dalam tahapan seleksi orientasi di GO Cabang Rayon Wonosari tidak mengubah tujuan umum dari bentuk orientasi. Dari hasil penelitian orientasi kerja di GO adalah salah satu bentuk upaya lembaga calon pegawai agar mampu mengenali dan terbiasa dengan situasi dan lingkungan kerja di GO Cabang Rayon Wonosari. Hal ini selaras dengan pendapat Nawawi (2005 : 208) menjelaskan “orientasi adalah usaha membantu para pekerja agar mengenali secara baik dan mampu beradaptasi dengan suatu situasi atau

dengan lingkungan/iklim bisnis suatu organisasi/perusahaan”.

Dalam hasil penelitian orientasi kerja di GO Cabang Rayon Wonosari terdapat dua bentuk dimana orientasi dalam bentuk diklat dan orientasi mengajar dikelas. Orientasi dalam bentuk diklat adalah dimana calon pegawai yang lolos dari tahap seleksi sebelumnya di beri diklat terkait pemberian pelayanan bagi karyawan dan metode-metode mengajar bagi calon pengajar. Orientasi bentuk kedua adalah orientasi kerja langsung dimana calon pegawai mengamati secara langsung bagaimana kinerja pegawai senior dilapangan. Dari dua jenis orientasi tersebut mengetahui bagaimana pola kerja dan lingkungan kerja di GO baik secara teori dan pengalaman dari pengamatan. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Nawawi (2005 : 209) menjelaskan lebih lanjut “orientasi adalah usaha membantu pekerja baru yang mengalami shok kebudayaan atau kejutan kebudayaan (*cultural shok*), karena memasuki budaya baru dalam kehidupan sebagai pekerja di bidang bisnis yang kompetitif, berbeda dari kondisi kehidupan sebelumnya”.

Penempatan dan Penugasan Pegawai

Dari hasil penelitian diketahui bahwa di GO Cabang Rayon Wonosari ada dua jenis pegawai yaitu pegawai tetap dan juga pegawai *freelance*. Pegawai tetap yang sebagai pengajar selain memiliki tugas mengajar juga memiliki tugas fungsional di GO Cabang Rayon Wonosari, sedangkan pegawai *freelance* yang bertugas sebagai pengajar hanya memiliki tugas sebagai pengajar saja di GO Cabang Rayon Wonosari.

Hasil penelitian yang dijelaskan diatas sesuai pendapat Tim Dosen AP FIP UNY (2011 :

70) “prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut (*the right man on the right place*)”. Penempatan pegawai di GO sesuai dengan kemampuan dari pegawai karena pengadaan pegawai sesuai dengan kebutuhan dari GO Cabang Rayon Wonosari untuk menghindari penumpukan pegawai yang tidak perlu. Penugasan pegawai ada perbedaan dimana pegawai tetap selain bertugas sebagai pengajar juga memiliki tugas jabatan fungsional sedangkan pegawai *freelance* hanya ditugaskan sebagai pengajar.

Lebih lanjut terkait penugasan Tim Dosen AP FIP UNY (2011 : 70) menjelaskan “dalam kaitannya dengan pembagian tugas guru, ada beberapa hal yang harus diingat, antara lain” :

- a. Bidang keahlian yang dimiliki oleh guru.
- b. Sistem guru kelas dan sistem guru bidang studi.
- c. Formasi, yaitu susunan jatah petugas
- d. Kemungkinan adanya perangkapan tugas mengajarkan mata pelajaran lain jika masih kekurangan guru.
- e. Masa kerja dan pengalaman mengajar dalam bidang pelajaran yang ditekuni oleh guru.

Dalam hasil penelitian di GO Cabang Rayon Wonosari yang merupakan lembaga pendidikan non formal juga melakukan pembagian tugas guru yang untuk pegawai tetap dan pegawai *freelance*.

Dari hasil penelitian apabila pegawai yang baru direkrut penempatannya akan ditentukan oleh GO Cabang Rayon Wonosari sendiri karena pengadaan pegawai baru yang diterima biasanya akan mengisi kekosongan formasi di GO Cabang

Rayon Wonosari. Untuk pengadaan pegawai dari mutasi pegawai ditentukan oleh GO pusat dengan persetujuan GO cabang. Hasil tersebut selaras dengan pendapat Hariandja (2005: 156) yang menjelaskan “penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), dan penurunan jabatan (*demosi*), atau bahkan pemutusan hubungan kerja”.

Pemeliharaan Pegawai

Malayu (2009 : 179) menuturkan “pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan”. Pada intinya pemeliharaan ini adalah upaya lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai dan tetap loyal kepada lembaga. Pemeliharaan pegawai juga tentunya dilakukan oleh lembaga pendidikan. Di GO Cabang Rayon Wonosari melakukan pemeliharaan pegawai berupa pemberian hak dan juga kewajiban yang dipenuhi pegawainya. Pemberian hak pegawai guna memberi penghargaan terkait dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi untuk kedepannya. Selain menerima hak, pegawai di GO juga harus mengerjakan kewajiban mereka sebagai pegawai dan dari kewajiban ini menjadi tolak ukur penilaian dari GO kepada kinerja pegawainya.

Pembinaan Pegawai

1. Pelatihan Pegawai

Menurut Suwatno & Priansa (2011: 118) menjelaskan “pelatihan adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap pegawai untuk dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam pemenuhan standar pegawai yang diinginkan”. Hasil penelitian menunjukkan adanya pelatihan dari GO kepada pegawai baik saat masih dalam tahap penyeleksian yang telah dijelaskan sebelumnya dan ada juga pelatihan rutin yang dilakukan oleh GO. Dari hasil penelitiandijelaskan bahwa di GO ada dua jenis pelatihan bagi pegawai yaitu ada pelatihan uji kompetensi dan pelatihan persemester yang keduanya meruapakn program dari GO. Dua pelatihan tersebut adalah sebuah program wajib dari GO pusat sehingga pelatihan tersebut dilakukan oleh semua cabang GO termasuk GO Cabang Rayon Wonosari. Selain itu juga adanya pelatihan bagi pegawai non pengajar dimana pelatihan tersebut berupa pelatihan pelayanan.

2. Pengembangan Karir Pegawai

Pengembangan karir pegawai yang akan dibahas meliputi mutasi pegawai dan promosi jabatan di GO Cabang Rayon Wonosari.

a. Mutasi

Nitisemito (2001: 71) menuturkan pengertian mutasi pegawai seperti berikut “mutasi adalah kegiatan pemindahan personel dari satu tempat ke tempat lain yang sederajat”. Dari hasil penelitian pada umumnya mutasi pegawai yang ada di GO merupakan perpindahan personal pegawai dari GO cabang lain ke GO Cabang

Rayon Wonosari atau sebaliknya. Mutasi pegawai hanya dapat dilakukan oleh pegawai tetap di GO karena pegawai tetap siap bekerja secara penuh sedangkan untuk pegawai *freelance* biasanya selain bekerja di GO juga bekerja di sekolah sehingga tidak dapat mutasi ke GO cabang lain.

b. Promosi Jabatan

Perpindahan jabatan pekerjaan di GO dalam promosi jabatan biasanya diiringi dengan meningkatnya kewajiban, status, dan penghasilan yang lebih besar dari jabatan yang sebelumnya diterima. Sebagai contoh perpindahan pangkat pegawai tetap di GO dari jabatan awal dibidang manajemen menjadi kepala unit atau wakil kepala cabang di GO Cabang Rayon Wonosari. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009: 108) berpendapat “promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar”.

Evaluasi Pegawai

Evaluasi pegawai atau yang sering disebut dengan penilaian kinerja pegawai adalah kegiatan dimana pegawai dinilai kinerjanya oleh lembaga. Menurut Nawawi (2005 : 234) mengemukakan penilaian kinerja adalah “proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja. Dari hasil observasi (pengamatan) itu dilakukan pengukuran yang dinyatakan dalam bentuk penetapan keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalannya dalam bekerja”. Hasil penelitian selaras dengan pendapat diatas dimana di GO Cabang Rayon Wonosari dalam evaluasi diawasi oleh kepala cabang dan dibantu oleh kepala unit. Kepala cabang dibantu kepala unit melakukan

pengawasan terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugas. Kriteria yang diamati dalam observasi penilaian pegawai di GO Cabang Rayon Wonosari meliputi ; kedisiplinan, loyalitas, kerjasama antar pegawai, keuletan, absensi, bagi pengajar kemampuan dalam mengajar di depan kelas, dan mampu mengerjakan dengan baik tugas yang diberikan sebagai contoh pegawai tetap yang selain mengajar juga menjabat jabatan fungsional di GO Cabang Rayon Wonosari.

Pemutusan Hubungan Pegawai

Tim Dosen AP FIP UNY (2011 : 74) menjelaskan “ pemutusan hubungan kerja dalam pengertian ini meliputi : pemberhentian seseorang pegawai yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai pegawai”. Pada dasarnya di GO Cabang Rayon Wonosari pemahaman terkait pemutusan hubungan kerja sama dengan pendapat diatas dimana pemberhentian hubungan kerja antar pegawai dengan lembaga dalam hal ini adalah GO Cabang Rayon Wonosari. Dari hasil penelitian juga diketahui bahwa di GO Cabang Rayon Wonosari ini jarang terjadi pemutusan hubungan kerja dengan pegawai secara sepihak dari GO Cabang Rayon Wonosari (Pemecatan). Adapun pemutusan hubungan kerja karena pegawai mengundurkan diri dari GO Cabang Rayon Wonosari dengan berbagai alasan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya terkait manajemen personalia di GO Cabang Rayon Wonosari dimulai dari pengadaan pegawai hingga pemutusan hubungan kerja pegawai dapat

ditarik kesimpulan bahwa manajemen personalia di GO Cabang Rayon Wonosari sudah berjalan sangat baik karena meski sering terjadi perubahan personil di GO Cabang Rayon Wonosari.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengemukakan saran untuk mengatasi perubahan pegawai yang keluar karena pengunduran diri atau mutasi ke GO lain, GO Cabang Rayon Wonosari melakukan perekrutan pegawai, mutasi pegawai. Akan lebih baik bila GO Cabang Rayon Wonosari meningkatkan kesejahteraan pegawai sehingga tidak keluar dari GO Cabang Rayon Wonosari

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2005). *Manajemen penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito. A.S. (2002). *Manajemen Pesonalia (Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka Cipta.

Ranupandojo, H & Husnan, Suad. (2013).

Manajemen Personalia. Yogyakarta:

BPFE-Yogyakarta

Solihin, I. (2010). *Pengantar Manajemen.*

Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif,*

Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian*

Kualitatif. Bandung: Alfabeta

Sukirman, H. (2000). *Manajemen Tenaga*

pendidikan. Yogyakarta: FIP UNY.

Suswanto & Priansa, D.J. (2011). *Manajemen*

SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.

Bandung: Alfabeta.

Tim Dosen AP FIP UNY. 2011. *Manajemen*

Pendidikan. Yogyakarta: UNY press

Undang-Undang No 20 Tahun 2003. Sistem

Pendidikan Nasional