

Model Administrasi Bidang Kepegawaian SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru

Badri¹, Muhammad Alif Al Aziz², M Rafi Dhaifullah³, Muhammad Fadhly⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: Badrisad1234@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mendalam tentang administrasi kepegawaian di Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 1 Pekanbaru, mengeksplorasi berbagai aspek manajemen sumber daya manusia yang memainkan peran krusial dalam efektivitas lembaga pendidikan tersebut. Fokus utama penelitian ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, dan evaluasi kinerja guru serta staf administrasi. Penanganan administratif, termasuk manajemen absensi, pengelolaan izin, dan kesejahteraan pegawai, juga menjadi perhatian. Keberhasilan pelaksanaan pengembangan profesional bagi tenaga pendidik dan staf di SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru juga dieksplorasi. Selain itu, penelitian ini membahas kebijakan privasi dan keamanan data kepegawaian, serta upaya yang diambil untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi terkait. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan mendalam tentang praktik administrasi kepegawaian di SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru dan memberikan dasar bagi perbaikan dan pengembangan ke depannya.

Kata Kunci: *Administrasi, Kepegawaian, SD.*

Abstract

This research delves into the field of human resources administration at Muhammadiyah 1 Elementary School in Pekanbaru, exploring various aspects of human resource management that play a crucial role in the effectiveness of the educational institution. The primary focus of this research includes the recruitment, selection, and performance evaluation processes for teachers and administrative staff. Administrative handling, including attendance management, leave administration, and employee welfare, is also a significant consideration. The successful implementation of professional development for educators and staff at Muhammadiyah 1 Elementary School is also explored. Additionally, this research discusses privacy policies and the security of personnel data, along with efforts to ensure compliance with relevant regulations. The findings of this research are expected to provide in-depth insights into human resources administration practices at Muhammadiyah 1 Elementary School in Pekanbaru and serve as a foundation for future improvements and developments.

Keywords: *Administration, Staffing, SD.*

PENDAHULUAN

Belakangan ini, mungkin kita semua telah mendengar istilah administrasi atau manajemen kepegawaian dalam kehidupan sehari-hari. Namun, sebagian besar dari kita mungkin tidak memahami sepenuhnya arti dan makna dari administrasi kepegawaian, sehingga kurang memahami fungsi yang terkandung di dalamnya. Padahal, pemahaman ini sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, terutama perusahaan, agar dapat mencapai kesuksesan.

Berbeda dengan cabang-cabang ilmu administrasi lainnya seperti administrasi perkantoran, perbekalan, atau pemasaran, manajemen atau administrasi kepegawaian merupakan bagian yang paling krusial dalam kehidupan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan obyek material administrasi kepegawaian pada dasarnya adalah manusia, yang juga merupakan objek atau tujuan utama kegiatan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen kepegawaian atau administrasi kepegawaian melibatkan berbagai aspek penting, mulai dari proses penerimaan tenaga kerja, pembinaan karir, produktivitas kerja, hingga pemutusan hubungan kerja dan pensiun. Karena cakupan administrasi kepegawaian begitu kompleks, maka tidaklah berlebihan menyebutkan bahwa administrasi kepegawaian merupakan cabang ilmu administrasi yang paling menentukan bagi kelangsungan hidup suatu organisasi.(GUSMAN 2017)

Mengungkapkan bahwa manajemen atau administrasi kepegawaian dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi secara seimbang dengan karakteristik, esensi, dan fungsi organisasi, sekaligus sesuai dengan karakteristik dan esensi dari para karyawan atau anggotanya.(Iverson and Dervan n.d.)

Pada sisi lain Rasulullah saw, juga memberikan pandangan dalam menempatkan atau memilih seseorang ataupun pegawai untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Rasulullah sangat mempertimbangkan kapasitas pegawai yang ingin ditempatkan dengan memperhatikan sifat kejujuran dari seorang pegawai, hal ini dapat kita lihat dalam berbagai hadist beliau:

Dalam hadist Muslim diberitakan, Ma'qil mendengar Rasulullah bersabda“Seseorang yang telah ditugaskan oleh Allah memerintah rakyat kalau dia tidak memimpin rakyat dengan jujur niscaya dia tidak akan memperoleh bau surga”. Selanjutnya Ma'qil juga pernah mendengar Rasulullah bersabda dengan tekstual yang berbeda“Seorang pembesar apabila mati, sedang dia tidak jujur terhadap rakyat, niscaya dia diharamkan Allah masuk surga”. Selanjutnya dikisahkan dari Abu Dzar ra, beliau pernah bertanya kepada Rasulullah, “Apakah anda tidak mengangkatku (untuk memegang suatu jabatan pemerintahan).” Sambil memegang bahu Abu Dzar ra, Rasulullah menjawab sebagai berikut: Hai Abu Dzar, engkau ini lemah, sedangkan pekerjaan itu amanah yang pada hari kiamat kelak dipertanggungjawabkan dengan risiko penuh kehinaan dan penyesalan, kecuali bagi orang yang memenuhi syarat dan dapat melaksanakan tugas yang dibebankan padanya dengan baik.

Aisyah ra, pernah mendengar Rasulullah berdoa sebagai berikut: Wahai Allah, siapa yang menjabat suatu jabatan dalam pemerintahan umatku lalu ia menyulitkan mereka maka

persulit pulalah ia, dan siapa yang menjabat suatu jabatan dalam pemerintahan umatku berusaha menolong umatku maka tolong pulalah ia (Syafiie, 2004: 130-131).(Andri and Qusairi 2022)

Manusia diciptakan oleh Allah adalah untuk mengabdikan kepadanya, sebagaimana tercantum dalam Al Quran Surat Adz Dzariyaat ayat 56. Mengabdikan artinya menghambakan diri kepada Allah. Penghambaan itu dilakukan dengan ibadah. Ibadah seperti kita ketahui ada ibadah mahdhah yang berkaitan dengan ibadah kepada Allah dan ibadah muamalah yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan lingkungannya. Jadi apabila seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar hal itu merupakan suatu ibadah dimata Allah SWT.(Na and Hipertensiva n.d.)

METODE

(Sakban, 2023), menjelaskan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pendekatan deskriptif, peneliti dalam penelitian ini bertindak secara langsung terjun ke lapangan karena peneliti sebagai instrumen utama dan bisa mengambil serta mengumpulkan data secara langsung di sekolah tersebut. Penelitian dilakukan SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru Pekanbaru yang menggunakan kebijakan kurikulum merdeka dan kurikulum 2013. Sumber data penelitian ini antara lain; Kepala sekolah. Prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Menjelaskan Rekrutmen tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan) di SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru Mutu harus mematuhi sejumlah persyaratan yang telah ditetapkan. Para calon guru diharuskan memiliki minimal gelar Sarjana Pendidikan atau Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), mampu membaca Al-Quran dengan benar, dan bersedia untuk aktif berpartisipasi dalam organisasi Muhammadiyah. Adapun untuk karyawan atau Tenaga Tata Usaha (TU), tambahan persyaratan mencakup penguasaan komputer. Proses rekrutmen tenaga pendidik melibatkan tes mikroteaching, uji baca Al-Quran, dan wawancara kemuhammadiyah. Peran guru sangat dibutuhkan dalam program pendidikan kita, karena tanpa guru siapa yang akan mengajar anak-anak di sekolah. Menjadi seorang guru adalah profesi yang tidak mudah. Banyak yang belum kita ketahui tentang bagaimana menjadi seorang guru. Sebagai calon guru kita harus tahu bagaimana menjadi guru yang profesional dan juga syarat-syarat menjadi seorang guru profesional. Namun tebih dahulu kita harus tahu tentang pengertian profesi keguruan tersebut.

Dalam manajemen absensi, SD Mutu menerapkan sistem absensi elektronik. Guru atau karyawan yang terlambat sebanyak lima kali dalam satu bulan akan menerima Surat Peringatan pertama (SP 1), sedangkan terlambat tujuh kali akan mendapat SP 2, dan terlambat sebanyak sebelas kali akan mendapat SP 3, sesuai dengan kontrak kerja awal tahun pelajaran. Setiap guru memiliki file kepegawaian yang disimpan dalam bentuk hardcopy di kantor, sementara data dalam bentuk file disimpan di satu laptop khusus kepegawaian. Evaluasi kinerja tahunan dilakukan oleh kepala sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM setiap bulan Desember. Pendidik adalah setiap orang yang dengan

sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi, sehingga sebagai pendidik, seorang guru harus memiliki kesadaran atau merasa mempunyai tugas dan kewajiban untuk mendidik. Tugas mendidik adalah tugas yang amat mulia atas dasar “panggilan” yang teramat suci. Sebagai komponen sentral dalam sistem pendidikan, pendidik mempunyai peran utama dalam membangun fondamenfondamen hari depan corak kemanusiaan.(Negeri, Tarum, and Asahan 2019)

Guru dan karyawan diharuskan mengikuti pelatihan, workshop, atau upgrade setidaknya sekali dalam satu semester untuk meningkatkan kualitas kinerja. Proses cuti harus diajukan minimal satu minggu sebelum jadwal cuti, sedangkan izin sakit harus disertai surat dokter. Motivasi kerja, dalam konteks penelitian ini, berfungsi sebagai variabel mediasi, artinya ada pengaruh dari variabel lain yang menyebabkan munculnya motivasi kerja pada pegawai.(Anggrainy, Darsono, and Putra 2018) Kenaikan pangkat diatur sesuai kebijakan Majelis Dikdasmen PDM kota Pekanbaru, dengan periode 2 tahun untuk pegawai kontrak, 4 tahun untuk pegawai honor, dan di atas 4 tahun untuk pegawai yayasan. dihasilkan akan meningkat guru profesional hendaknya memiliki empat kompetensi guru yang telah ditetapkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen yaitu, kompetensi pedagogik kepribadian profesional dan sosial.(Eliza et al. 2019)

Data kepegawaian hanya dipegang oleh kepala Tata Usaha dan kepala sekolah, termasuk password kepegawaian. Berdasarkan peraturan kepegawaian, tenaga tata usaha di lingkungan pendidikan tidak diizinkan untuk menjalankan tugas ganda dengan tenaga fungsional lainnya.(Hidayat 2019) Pentingnya administrasi sekolah menjadi sorotan, dan pegawai TU memiliki peran krusial dalam menjaga ketertiban administrasi yang berdampak pada semua proses di sekolah, termasuk dalam peningkatan kesejahteraan. Semua kebijakan sekolah mengacu pada regulasi yang dikeluarkan oleh Majelis Dikdasmen, sehingga pihak sekolah hanya perlu mengikuti regulasi tersebut. Seiring diberlakukannya Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, maka Pemerintah Kota Semarang pada saat ini sedang gencar gencarnya memotivasi pegawainya untuk selalu meningkatkan kinerjanya, baik itu dengan menerapkan sistem aplikasi e-kinerja ataupun kompetensi pegawai yang pelaksanaannya dimulai pada awal tahun 2017. Sistem penilaian e-kinerja merupakan aplikasi elektronik berupa website yang digunakan untuk penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel.(Nurhayati 2019)

SIMPULAN

SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru memiliki standar rekrutmen yang ketat untuk tenaga pendidik dan kependidikan, termasuk persyaratan minimal pendidikan, kemampuan membaca Al-Quran, dan keterlibatan aktif dalam organisasi Muhammadiyah. Manajemen absensi menggunakan sistem elektronik dengan sanksi Surat Peringatan sesuai jumlah keterlambatan. Administrasi kepegawaian terpusat dengan file hardcopy di kantor dan data digital disimpan dalam laptop khusus. Evaluasi kinerja dilakukan setiap Desember oleh

kepala sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM. Pentingnya pelatihan dan workshop dalam meningkatkan kualitas kinerja menjadi fokus, sementara proses cuti dan izin sakit memiliki ketentuan yang jelas. Kenaikan pangkat diatur sesuai kebijakan Majelis Dikdasmen PDM. Pegawai TU memiliki peran sentral dalam menjaga ketertiban administrasi yang memengaruhi berbagai aspek di sekolah. Semua kebijakan mengacu pada regulasi Majelis Dikdasmen untuk menjaga kesejahteraan dan kelancaran proses di SD Muhammadiyah 1 Pekanbaru.

Kedisiplinan merupakan kondisi di mana seorang pekerja mematuhi aturan yang telah ditetapkan untuk setiap kegiatan atau aktivitas sehari-hari. Biasanya, masalah disiplin diukur dengan kepatuhan terhadap waktu, kebaikan, dan pelaksanaan kegiatan dengan tepat waktu dianggap sebagai indikator kedisiplinan. Selain itu, ketepatan tempat juga menjadi bagian integral dari disiplin kerja; jika dilakukan secara konsisten, disiplin kerja tersebut mencerminkan nilai yang tercermin dalam diri seseorang. (Farisi and Lesmana 2021)

DAFTAR PUSTAKA

- Andri, A, and A Qusairi. 2022. "Penempatan Pegawai Pemerintahan Dalam Pandangan Islam." *Yudabbiru Jurnal Administrasi* ... 4: 75–84. <http://ejournal.uniks.ac.id/index.php/YUDABBIRU/article/view/2571%0Ahttp://ejournal.uniks.ac.id/index.php/YUDABBIRU/article/download/2571/1993>.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 2(1): 1–10. <http://202.4.186.66/JMM/article/view/10227/8072>.
- Eliza, Fivia, Hastuti Hastuti, Dwiprima Elvanny Myori, and Doni Tri Putra Yanto. 2019. "Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Menengah Kejuruan Melalui Pelatihan Software Engineering." *JTEV (Jurnal Teknik Elektro dan Vokasional)* 5(1.1): 37.
- Farisi, Salman, and M Taufik Lesmana. 2021. "Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe." *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(1): 336–51. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>.
- GUSMAN, S.Ag. M.Pd. 2017. "Manajemen/Administrasi Kepegawaian." *Manajemen/Administrasi Kepegawaian*: 24. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34437447/adm._kepegawaian-libre.pdf?1407976237=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DAdm_kepegawaian.pdf&Expires=1678116130&Signature=Uyw6xKRS~qIC~vwCdKo-q7J8VccKrFe1MYwRSVUFcyMJIHOVOFz3L1nN5~rlqyDcDoP7dT.
- Hidayat, Taopik. 2019. "Kompetensi Pegawai Tata Usaha Dalam Meningkatkan Tertib Administrasi Di SMPN 2 Pagiri Kabupaten Pangandaran." *Jurnal ilmiah ilmu administrasi* 53(9): 165.
- Iverson, Brent L, and Peter B Dervan. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." : 7823–30.

- Na, D E Condata, and Crise Hipertensiva. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title.”
- Negeri, Mardiana Sd, Perk Aek Tarum, and Kab Asahan. 2019. “Upaya Meningkatkan Disiplin Guru Melalui Sistem Reward Dan Funishment.” *Jurnal Global Edukasi* 2(4): 313–20.
<http://jurnal.goretanpena.com/index.php/JGE/article/view/351%0Ahttps://jurnal.goretanpena.com/index.php/JGE/article/download/351/298>.
- Nurhayati, Ema. 2019. “Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(2): 79–91.