Inovasi Manajemen Bisnis

https://journalversa.com/s/index.php/imb Volume 6, No. 3

Optimalisasi Proses Orientasi Kerja, Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Transisi PPPK Tenaga Guru Di NTB

Syafwan[1], Ema Nurmaya[2], Abdul Choliq Hidayat[3]
[1,2,3]Universitas Ahmad Dahlan

E-mail : syafwankrp@gmail.com[1], ema.nuryama@mgm.uad.ac.id[2], hacholiqh@gmail.com[3]

ABSTRACT

HR management is a process that includes assessing human resource needs, selecting the right people to meet those needs, and optimizing the use of those resources to provide intensive and optimal tasks. Namely, many teachers complain about the place where they teach due to the different cultures adopted in the old school and the new school. And teachers must be able to accept the policies that apply at the school. The method used in this research is qualitative research with data collection techniques by interviewing several PPPK Functional Teachers. The aim of this research is to examine the orientation carried out by school institutions in introducing PPPK for Teachers to the environment, school culture and policies adopted by the school institution. Previous research revealed the impact of orientation on employees, the better the orientation held by the organization, the better the employees are at accepting all the risks that exist in the organization. Meanwhile, in this research it is very important to carry out orientation to address new teachers who are appointed through the PPPK Teacher Staff from old schools to new schools. There are some teachers who have difficulty clearly understanding the expectations and tasks they carry out so that their assignments do not match their expectations before entering a new place. Teachers complain that they do not fully understand the school culture, norms and values that apply. Lack of social interaction with other teachers affects comfort in the school. Rapid changes in the work environment can make it difficult for teachers to adapt. The work orientation carried out is to introduce teachers to the scope of the school as well as the tasks and culture that exist in the school to optimize the extent to which teachers can accept the culture and activities that exist in the new place, such as different teaching methods, school policies and can adapt to other teachers.

Keywords: *Human Resources Management, Work Orientation, PPPK for Teachers.*

ABSTRAK

Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup menilai kebutuhan sumber daya manusia, memilih orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya tersebut untuk memberikan intensif dan tugas yang optimal. Yaitu banyaknya guru yang mengeluh terkait dengan tempat mereka mengajar dikarenakan adanya beda budaya-budaya yang dianut disekolah lama dengan sekolah yang baru. Serta guru harus bisa menerima kebikaan-kebijakan yang yang berlaku disekolah tersebut**.** Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kaulitatif dengan tekhnik pengumpulan data dengan cara wawancara dengan beberapa PPPK Fungsional Guru. Adapun tujuan penelitian ini untuk meneliti tentang orientasi yang dilakukan oleh lembaga sekolah dalam memperkenalkan

PPPK Tenaga Guru dengan lingkungan, budaya sekolah, serta kebijaka-kebijakan yang di anut dilembaga sekolah tersebut. Dalam penelitian terdahulu mengungkapkan adanya dampak orientasi terhadap pegawai atau karyawan, semakin bagus orientasi yang diadakan oleh organsiasi semakin baik pegawai untuk menerima segala resiko yang ada diorganisasasi tersebut. Sedangkan dalam penelitian ini orientai sangat penting dilakukan untuk mengatasi guru-guru baru yang diangkat melalui PPPK Tenaga Guru dari sekolah lama kesekolah baru. Adanya Beberapa guru mengalami kesulitan memahami dengan jelas harapan dan tugas yang di emban sehingga tugas dan tidak sesuai dengan ekspetasi sebelum masuk ditempat baru. Guru-guru mengeluh belum sepenuhnya memahami budaya sekolah, norma-norma, dan nilai yang berlaku, Kurangnya interaksi sosial dengan guru-guru yang lain sehingga mempengaruhi kenyamanan disekolah tersebut, Perubahan lingkungan kerja yang cepat dapat membuat guru kesulitan beradaptasi. Orientasi kerja yang dilakukan yaitu untuk memperkenalkan Guru terhadap ruang lingkup sekolah serta tugas-tugas dan budaya yang ada disekolah tersebut untuk mengoptimalkan sejauh mana guru-guru bisa menerima budaya serta kegiatan-kegiatan yang ada ditempat baru seperti, cara mengajar yang berbeda, kebijakan disekolah dan bisa beradaptasi dengan guru-guru yang lain.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, PPPK Tenaga Guru.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup menilai kebutuhan sumber daya manusia, memilih orang yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya tersebut untuk memberikan intensif dan tugas yang optimal (Suparno eko widodo, 2014). Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dapat menjadi aset penting bagi suatu organisasi yang dapat membantu kemajuan perusahaan di masa depan. Dengan demikian, keberadaan SDM yang berkualitas dapat menunjukkan bahwa kualitas manusia memainkan peran penting dalam memajukan organisasi yang bersangkutan. Bagaimana suatu organisasi bekerja akan dipengaruhi oleh persaingan. Hal ini disebabkan oleh keinginan setiap organisasi untuk menjadi yang terbaik dalam hal kinerja(Apriliana & Nawangsari, 2021).

Begitu pula dalam pendidikan sangat dibutuhkan guru yang optimal dalam menghadapi perkembangan dinamika pendidikan saat ini. Guru memegang peran kunci dalam mencapai tujuan pendidikan. Berbagai upaya telah dilakukanpemerintah untuk meningkatkan kompentensi guru diindonesia (Rosni, 2021). Unisco juga telah memberikan kerangka kompetensi guru (Unisco, 2011) demikian pula kemendikbud telah membuat panduan penilain kompentensi guru (Peremendekbud No 16 Tahun 2007 tentang kompentensi guru, 2007).

Pendidikan sangat dibutuhkan bagi masyarakat Indonesia. pendidikan bukan hanya sebuah kebutuhan bagi kelangsungan hidup namun keberadaan pendidikan sangat penting bagi kemajuan bangsa (M. H. Masyithoh, 2020). Di Indonesia lembaga pendidikan banyak macamnya, ada pendidikan formal maupun pendidikan non formal. Namun dari semua lembaga formal maupun non formal perlu adanya suatu mutu

yang melandasi kualitas baik buruknya suatu lembaga.

Salah satu elemen penting dalam pembangunan suatu negara adalah pendidikan. Sebagai tenaga pendidik, guru bertanggung jawab atas pembentukan generasi muda menjadi individu yang berkualitas tinggi. Sistem guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah salah satu inovasi terkini dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan di Indonesia.

Salah satu provinsi di Indonesia, Nusa Tenggara Barat (NTB), menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola transisi PPPK Tenaga Guru. Proses Orientasi atau penyesuaian PPPK Tenaga guru baru sangat penting untuk memastikan bahwa tugas mereka di lapangan berjalan lancar. Untuk memastikan bahwa setiap PPPK Tenaga Guru dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami peraturan-peraturan yang berlaku, dan berkontribusi semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas pendidikan di NTB, sangat penting untuk mengoptimalkan proses *orientasi.*

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan beberapa guru yang berstatus ssebagai PPPK tenaga Guru yang baru lulus mengikuti tes PPPK. Menurut pernyataan beberapa guru sebelum mereka mendaftar untuk mengikuti tes PPPK mereka sudah menyatakan kesiapan mereka untuk ditempatkan sesuai dengan instansi atau sekolah yang mereka pilih dalam bentuk SP (surat pernyataan) diatas materei. Jadinya dimanapun tempat mereka mengajar nantinya guru-guru sudah siap untuk mengajar disekolah manapun sesuai dengan instansi atau sekolah yang dipilihnya.

Terkait beberapa guru yang sudah dipastikan lulus dalam mengikuti tes PPPK Tenaga Guru ada beberapa keluhan terkait tempat ngajar atau sekolah barunya, dikarenakan peraturan dan budaya sekolah lumayan berbeda dengan budaya dan aturan dari sekolah lamanya. Maka dari itu butuh waktu yang cukup lama untuk berdapatasi ditempat baru dalam hal mengajar dan mentaati aturan serta mengikuti budaya yang ada di sekolah tersebut.

Sangat penting untuk melakukan analisis menyeluruh tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) selama transisi PPPK Tenaga Guru baru di NTB. Manajemen sumber daya manusia dalam situasi ini tidak hanya mencakup proses administratif; itu juga mencakup tindakan strategis untuk meningkatkan potensi setiap pendidik, menjamin pembelajaran yang berkelanjutan, dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Diharapkan bahwa suatu model manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan dibuat dengan memahami dan mengoptimalkan proses *orientasi* serta melalui kajian manajemen SDM yang menyeluruh. Melalui peningkatan kapasitas PPPK Tenaga Guru baru dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional mereka, model ini diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan di NTB. Oleh karena itu, judul "Optimalisasi Proses Orientasi, Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia pada Transisi PPPK Tenaga guru Baru di NTB" menjadi relevan untuk dibahas untuk mengatasi dinamika kompleks yang dihadapi

dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan di NTB.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut penelitian Apriyani, (2022) bahwa orientasi adalah program yang dirancang untuk menolong karyawan baru (yang lulus seleksi) mengenal pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Program orientasi sering juga di sebut dengan induksi. Yakni memperkenalkan karyawan lain. Dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dna dengan karyawan lain. Orientasi dilaksanakankarena semua pegawai baru membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diriatau beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang bru.

Menurut (Hilwah, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin mencakup empat hal: pendidik dikenalkan dengan sistem, tujuan, dan budaya madrasah; memperkenalkan pendidik ke lingkungan sekolah; dan memberikan kesempatan kepada pendidik baru untuk berbicara secara terbuka. Pola penempatan di MI Riyaduth Tholibin sesuai dengan kemampuan dan kompetensi pendidik. Pemberdayaan guru di MI Riyadut Tholibin melalui peran, jabatan, otoritas, dan penguatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian interpretative yang didalamnya peneliti terlibat dalam pengalaman yang berkelanjutan dan terus menerus dengan para partisipan. Tekhnik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara (Sugiyono, 2022). Salah satu karakteristik penelitian ini adalah analisis deskriptif, yang berarti data yang dikumpulkan diuraikan secara teratur sebelum diberikan pemahaman dan penjelasan agar pembaca dapat memahaminya dengan baik (Apriyani, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru-guru yang telah lulus mengikuti tes PPPK sebagai sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa guru mengalami kesulitan memahami dengan jelas harapan dan tugas yang di emban sehingga tugas dan tidak sesuai dengan ekspetasi sebelum masuk ditempat baru.
2. Guru-guru mengeluh belum sepenuhnya memahami budaya sekolah, norma-norma, dan nilai yang berlaku.
3. Kurangnya interaksi sosial dengan guru-guru yang lain sehingga mempengaruhi kenyamanan disekolah tersebut.
4. Perubahan lingkungan kerja yang cepat dapat membuat guru kesulitan beradaptasi.
5. Guru belum memahami secara menyeluruh terkait kebijakan-kebijakan sekolah yang berlaku.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin, dari kata manus, yang berarti tangan, dan agere, yang berarti melakukan. Kata manager berarti menangani. Dalam bahasa Arab, manajemen disebut idaarah, yang berasal dari kata adaara, yang berarti mengatur. Namun, dalam kamus Inggris-Indonesia yang ditulis oleh John M. Menurut Echols dan Hasan Shadily, manajemen berasal dari kata to manage, yang berarti

mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Akibatnya, kata benda manajemen dan manager adalah istilah yang mengacu pada individu yang bertanggung jawab atas kegiatan manajemen. Terakhir, kata "manajemen" dalam bahasa Indonesia berarti "manajemen" atau pengelolaan (Hidayat & Wijaya, 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan para individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Kawiana, (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penliaian.

Dalam mempelajari MSDM ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu: pendekatan mekanisme (otomatis) dimana pendekatan dengan mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Pendekatan pateernalis *(Paternalistic approach)* yaitu manajer dalam kepemimpinannya untuk pengarahan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Dan Pendekatan sistem sosial *(human relation)* yaitu memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang bisa disebut sebagai system yang ada diluar.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah menerapkan dan mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk organisasi/perusahaan agar dapat berjalan efektiff, guna mencapai tujuan yang telah dibuat, serta dapat dikembangkan dan dipelihara agar fungsi organisasi dapat berjalan seimbang dan efisien (Bukit et al., 2017). Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu yang paling terpenting dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua fungsi yaitu fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kemudian fungsi Operasional: pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

Teori Orientasi Kerja

Orientasi kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Orientasi kerja mencakup penyediaan informasi dasar tentang organisasi bagi pegawai, terutama bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Zulkifli et al., 2023). Pengenalan dan adaptasi terhadap situasi atau lingkungan baru disebut orientasi. Orientasi adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai baru untuk memperkenalkan diri dengan lingkungan kerjanya, tugas-tugasnya, dan orang-orang yang ada di sana (Hilwah, 2020).

Meskipun orientasi sumber daya manusia telah meningkat. Orientasi biasanya lebih dari sekadar acara orientasi yang membosankan dan kadang-kadang mengenakan pakaian baru. Ketika karyawan

baru dipekerjakan, mereka mungkin mengikuti kelas pengenalan perusahaan selama satu hari, di mana mereka akan mempelajari sejarah perusahaan, kebijakan kepatuhan, dan tunjangan karyawan.(Mark A. Stein, 2010)

Dari sekian pendapat para ahli dalam memandang dan menilai orientasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diperlukan dalam sebuah instansi untuk menilai dan memperkenalkan pekerja baru kepada mereka agar mereka bisa menyesuaikan dirinya baik kebijakan dalam instansi tersebut maupun budaya-budaya yang terjadi.

Guru PPPK

PPPK Tenaga Guru adalah profesi guru yang memiliki status kepegawaian PPPK. Yaitu pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja. Berbeda dengan ASN yang punya status kepegawaian tetap, PPPK biasanya diangkat dengan kontrak untuk bekerja selama periode tertentu saja sesuai kepanjangannya.

Rekrutmen PPPK Jabatan fungsionlal guru pada tahun 2023 berdasarkan Peraturan Menteri pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2023 hanya dapat diikuti oleh (a) tenaga honorer guru, (b) guru non ASN yang terdaftar didata pokok yang terdaftar didata pokok pendidikan (Dapodik) (c) guru swasta yang terdaftar didapodik, dan (d) lulusan Pendidikan Profesi Guru (PPG). Rekrutmen tersebut dilakukan melalui 2 (tiga) tahapan yaitu; (1) Seleksi Administrasi dan (2) seleksi kompetensi. Seleksi kompetensi dilakukan 3 periode. Periode I diikuti oleh tenaga honorer guru dan guru non ASN yang terdaftar di dapodik. Periode II diikuti oleh guru swasta yang terdaftar di dapodik, lulusan PPG dan peserta yang tidak lulus pada periode I. Sementara periode III diikuti oleh peserta yang tidak lolos pada periode I dan periode II (PANRB, 2023)

Kemudian Pengangkatan PPPK Tenaga Guru juga memiliki tahap-tahap yang dilalui (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi diangkat sebagai calon PPPK. (2) Pengangkatan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan PPK instansi berdasarkan penetapan kebutuhan Menteri. (3) Pengangkatan calon PPPK pada jenjang ahli utama ditetapkan dengan keputusan Presiden berdasarkan usulan yang disampaikan oleh PPK. (4) Keputusan PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) disampaikan kepada Kepala BKN untuk mendapatkan nomor induk PPPK. (5) Penerbitan nomor induk PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diterima oleh PPK paling lama 25 (dua puluh lima) hari kerja sejak waktu penyampaian. (6) Dalam hal pelamar sudah mendapatkan nomor induk PPPK dan kemudian mengundurkan diri tidak boleh melamar pada penerimaan PPPK untuk 1 (satu) periode berikutnya.

KESIMPULAN

Orientasi kerja yang dilakukan yaitu untuk memperkenalkan PPPK Tenaga Guru terhadap ruang lingkup sekolah serta tugas-tugas dan budaya yag ada disekolah tersebut untuk mengoptimalkan sejauh mana guru-guru bisa menerima budaya serta kegiatan-

kegiatan yang ada ditempat baru seperti, cara mengajar yang berbeda, kebijakan disekolah dan bisa beradaptasi dengan guru-guru yang lain.

Dengan adanya masalah yang dikeluhkan oleh PPPK Tenaga Guru seperti kurangnya interaksi dengan guru-guru yang lain, kesulitan memahami kebijakan-kebijakan yang diterapakan di sekolah tersebut, lamanya berdapatasi dengan budaya-budaya yang ada membuat mereka sedikit canggung untuk mengajar dan berinteraksi dengan guru-guru yang lain. Jadi butuh waktu yang lama seorang guru dalam megoptimalkan proses orientasi kerja ditempatnya yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *Forum Ekonomi*, *23*(4), 804–812. https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155

Apriyani, I. (2022). Analisis Orientasi Perusahaan. *Jurnal Pusdansi*, *2*(7), 1–11. http://pusdansi.org/index.php/pusdansi/article/view/161

Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In *Zahir Publishing*. Zahir Publishing.

Hidayat, R., & Wijaya, C.-. (2017). Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*.

Hilwah, B. A. (2020). *Orientasi , Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember Bintana Alin Hilwah UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso Pendahuluan*. *3*(1), 34–39.

Kawiana, G. P. (2020). *manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan* (Ida Bagus Putu Eka Suadnyana (ed.); edisi pert).

M. H. Masyithoh. (2020). Vol. 1, No. 1, Februari – Oktober 2020. *Jurnal Jumpa*, *1*(1), 37–50.

Mark A. Stein, L. C. (2010). *SUKSES ONBOARDING Sebuah Strategi untuk Membuka Nilai Tersembunyi Dalam Organisasi Anda*.

PANRB. (2023). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2023*.

Rosni, R. (2021). Kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, *7*(2), 113. https://doi.org/10.29210/1202121176

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (S. pd. M. Dr.Ir. Sutopo (ed.); edisi kedu). ALFABETA,cv Jal. Geggerkalong Hilir No.84 Bandung.

Suparno eko widodo. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Alam*. PUSTAKA PELAJAR, Celeban Timur UH III/548 Yogyakarta 55167.

Zulkifli, Z., Nur, M., & Nanda, R. R. (2023). Pengaruh Orientasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pemadam Kebakaran Kabupaten Pidie. *Jurnal Sosial Humaniora Sigli*, *6*(1), 265–271. https://doi.org/10.47647/jsh.v6i1.1638