



Analisis Strategi Efektif dalam Pengelolaan Kontrak dan Perjanjian Kerja untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Al Fatah Surabaya

Serli Eka Riris Tiawati*, Shelly Sonia Alafrio Sandy Pratiwi, Muhammad Reyhan Attar Kumara, Syunu Trihantoyo

Universitas Negeri Surabaya

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan di SD Al Fatah. Metode penelitian menggunakan studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui dokumentasi, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SD Al Fatah melakukan perekrutan melalui iklan dan rekomendasi, menetapkan masa percobaan 6 bulan yang dapat diperpanjang jika berkinerja baik, serta memberikan reward bagi guru berprestasi. Perjanjian kerja mengacu pada peraturan sekolah dan kesepakatan antara kepala sekolah dengan guru. Evaluasi dilakukan dengan melihat adaptasi guru dalam 2 tahun pertama. Transparansi informasi keuangan dan komunikasi yang baik dilakukan agar semua pihak paham isi perjanjian kerja.

Kata Kunci: Manajemen Pendidik, Kontrak Kerja, Perjanjian Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.455>

*Correspondence: Serli Eka Riris Tiawati

Email: serlieka.23003@mhs.unesa.ac.id

Received: 25-03-2024

Accepted: 09-04-2024

Published: 23-05-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research aims to determine effective strategies in managing contracts and work agreements for educators and education staff at Al Fatah Elementary School. The research method uses case studies with data collection techniques through documentation, interviews and observation. The results of the research show that Al Fatah Elementary School recruits through advertisements and recommendations, sets a trial period of 6 months which can be extended if they perform well, and provides rewards for outstanding teachers. The work agreement refers to school regulations and the agreement between the principal and teachers. Evaluation is carried out by looking at teacher adaptation in the first 2 years. Transparency of financial information and good communication is carried out so that all parties understand the contents of the work agreement.

Keywords: Educator Management, Employment Contracts, Employment Agreements

Pendahuluan

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam memperbaiki mutu pendidikan di Indonesia. Mulai dari perbaikan kurikulum, pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan, serta penyediaan sarana dan prasarana yang baik (Sukur et al., 2022). Maka langkah yang dapat diambil untuk mempengaruhi kualitas tenaga pendidik dan kependidikan adalah adanya manajemen, yang meliputi pengembangan SDM, peningkatan kinerja, fasilitas sekolah dan peningkatan kurikulum (Permana, 2024). Untuk mencapai tujuan pendidikan yang sudah direncanakan, maka diperlukan manajemen yang baik dan benar. Hal-hal tersebut harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, baik dan benar oleh kepala sekolah (Sumbung & Sihotang, 2022). Pendidik dan tenaga kependidikan adalah bagian penting dari lembaga pendidikan yang berperan dalam pengembangan pendidikan. Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik disebutkan sebagai tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Sukur, Iman Rudinah, & Nurlaili, 2023). Tenaga Kependidikan berkewajiban untuk membantu menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis dan harus menjadi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat untuk menjadi bagian yang terpenting dalam proses penyelenggaraan pendidikan (Ghozali, Ekawati, & Munastiwi, 2022). Profesionalisme menurut Kunandar (2010) adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya (Kristiawan dkk, 2018; Kristiawan, 2016) (Herry, Lian, & Fitriani, 2020). Dengan tuntutan profesionalisasi pendidik dan tenaga kependidikan, urgensi peningkatan mutu pendidikan di semua jenis dan jenjang pendidikan semakin meningkat, yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional (Salim, Sukma, Afriza, & Andriani, 2023).

Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah (Murni, 2019). Tanpa sumber daya manusia ini, penyelenggaraan pendidikan tidak dapat beroperasi dengan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Permana, 2024). Karenanya sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik lewat manajemen yang berkualitas. (Mukhlisoh, 2018) mengatakan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini pendidik dan tenaga kependidikan harus dilakukan dengan profesional agar mereka dapat bekerja dengan produktif (Suryati et al, 2023).

Dengan demikian tenaga kependidikan sebagai salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara profesional, karena tenaga kependidikan yang

profesional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut seorang pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia, yaitu aspek perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan tersebut (Sulastri, 2023). Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosiokultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan sasaran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal (bahkan terlalu utopis), untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut (Van Meter dan Van Horn, 1975: 462) (Marto & Mayseni, 2023).

Terhadap suatu perjanjian, segala sesuatu yang menyangkut objek perjanjian tersebut seperti jangka waktu kontrak, pembagian keuntungan, penyelesaian permasalahan, dan lain-lain, biasanya telah ditentukan. Sesuai dengan asas kebebasan berkontrak yang dianut dalam hukum perjanjian. Hukum kontrak mempunyai hubungan yang tidak terpisahkan dengan hukum perjanjian. Kontrak merupakan suatu kesepakatan yang diperjanjikan di antara dua atau lebih pihak yang dapat menimbulkan, memodifikasi, atau menghilangkan hubungan hukum. Sistem Kontrak Kerja meliputi:

- a. Penetapan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- b. Penempatan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
- c. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan: Ada tiga jenis pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan:
 - (1) Atas permintaan sendiri: Dosen dan Pegawai mengajukan surat permohonan berhenti sebagai dosen atau sebagai pegawai. Bagi Dosen atau pegawai tetap permohonan berhenti ditujukan kepada Ketua Yayasan dan ditembuskan kepada Ketua Perguruan Tinggi dan Ketua Program Studi. Yayasan membuat SK Pemberhentian yang bersangkutan dengan tembusan kepada Ketua Perguruan Tinggi. Bagi dosen atau pegawai tidak tetap, permohonan berhenti ditujukan kepada Ketua Perguruan Tinggi, dan Ketua menanggapi permohonan tersebut dengan surat pemberhentian;
 - (2) Pensiun: dosen atau pegawai memasuki usia purna bakti. Yayasan membuat surat pemberitahuan kepada yang bersangkutan 3 (tiga) bulan sebelum berlakunya masa pensiun, yang ditembuskan kepada Ketua Perguruan Tinggi; dan
 - (3) Diberhentikan dengan tidak hormat: Dosen atau pegawai diberhentikan dengan tidak hormat, karena melakukan pelanggaran sangat berat (Sanda, Warman, Pitriyani, & Yesepa, 2022).

Ada dua sistem perjanjian kerja di Indonesia, yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), atau biasa dikenal dengan pekerja kontrak, dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), atau biasa disebut pekerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang pekerja / buruh dan pengusaha / pemberi kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan Perjanjian kerja untuk jenis pekerjaan tertentu, bukan jenis pekerjaan yang terus menerus dan jangka waktunya juga ditentukan. Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dibuat dalam pekerjaan yang bersifat tetap yaitu pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan jenis pekerjaan musiman. Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dibuat untuk jenis pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, dan paling lama (3) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan. (Wildan, 2020)

Tujuan kami melakukan observasi di SD Alfatah yaitu ingin mengetahui lebih dalam bagaimana proses penerimaan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Alfatah, metode apa yang digunakan di sini dalam perjanjian kontrak kerja pada pendidik dan bagaimana cara mengelola perubahan atau penyesuaian dalam kontrak kerja. Dengan observasi ini dapat memungkinkan kami untuk melihat kehidupan nyata di sekitar kita dan mendapat informasi lebih dalam mengenai SD Alfatah. Hal ini dapat membantu dalam mengevaluasi efektivitas pembelajaran, mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, serta mendukung pengembangan strategi pendidikan yang lebih baik. Menurut kami, cara SD Alfatah dalam penerimaan dan kontrak kerja pendidik sudah bagus, fasilitas yang diberikan yayasan untuk pendidik juga lumayan, tetapi untuk gaji yayasan ini memang belum bisa memberikan yang pantas. Cara pengajaran di SD Alfatah ini pun sudah masuk dalam kategori baik, hanya saja untuk gaji pendidik yang belum stabil, dan sebisa mungkin pemerintah memberikan bantuan untuk pendidik yang gajinya belum stabil.

Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan SD Alfatah dengan mempertimbangkan segala aspek yang mungkin mempengaruhi tingkah laku manusia atau suatu kejadian yang menghasilkan data deskriptif. Penelitian ini menggunakan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data dalam studi kasus dapat diambil dari berbagai sumber, yaitu 1) dokumentasi 2) wawancara 3) observasi langsung.

Teknik dokumentasi digunakan untuk menelaah dokumen-dokumen yang berkaitan dengan strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan

tenaga kependidikan, wawancara digunakan untuk cross-check data yang diperoleh dari dokumen dengan melibatkan pimpinan sekolah, serta observasi yang digunakan untuk mengamati suatu peristiwa yang terjadi berkaitan dengan proses strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Pengumpulan data penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 21 Februari 2024. Peneliti melakukan wawancara terkait strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan SD Al Fatah.

Hasil dan Pembahasan

Dari hasil wawancara yang kami lakukan ada beberapa hasil yang kami ketahui tentang pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja pada SD Al Fatah, Sekolah ini melakukan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan melalui iklan dan rekomendasi, Proses seleksi juga meliputi penilaian CV, wawancara, dan pengecekan akun media sosial. Untuk perjanjian kerja awalnya berlaku selama 6 bulan, Setelah dievaluasi, bisa diperpanjang 1 tahun. Penilaian kinerja di D Al Fatah dilakukan setiap tahun untuk mempertimbangkan perpanjangan kontrak, Perjanjian kerja juga mengacu pada peraturan sekolah dan kesepakatan antara kepala sekolah dengan guru terkait SOP mengajar. Kontrak kerja menetapkan batas minimal 2 tahun sebelum guru diperbolehkan melamar ke tempat lain. Hal ini untuk memberikan kepastian dan komitmen dari kedua belah pihak. Transparansi informasi keuangan disampaikan kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan sejak awal untuk menghindari kesalahpahaman. Evaluasi efektivitas strategi pengelolaan kontrak kerja dilakukan dengan melihat retensi (bertahan atau tidaknya) guru setelah 2 tahun bekerja, Kepatuhan guru terhadap kontrak dipantau melalui pengelolaan data pelamar kerja, Bagi yang melakukan pelanggaran kontrak diberi sanksi berupa Surat Peringatan (SP).

Hasil penelitian yang kami dapatkan dari hasil wawancara, ada beberapa strategi efektif yang digunakan SD Al Fatah dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan yaitu meliputi proses rekrutmen melalui iklan dan rekomendasi, serta seleksi dengan menilai CV, wawancara, dan pengecekan akun media sosial calon. Perjanjian kerja awal pada SD Al Fatah berlaku 6 bulan, kemudian dievaluasi dan dapat diperpanjang 1 tahun jika berkinerja baik. Penilaian kinerja guru di SD Al Fatah dilakukan setiap tahun untuk mempertimbangkan perpanjangan kontrak. Perjanjian kerja mengacu pada peraturan sekolah dan kesepakatan dengan kepala sekolah terkait SOP mengajar. Ada ketentuan batas minimal 2 tahun sebelum guru diperbolehkan melamar ke tempat lain untuk memberikan kepastian dan komitmen. Transparansi informasi keuangan disampaikan sejak awal kepada calon guru, evaluasi efektivitas strategi dilakukan dengan melihat retensi guru setelah 2 tahun bekerja. Kepatuhan guru terhadap kontrak dipantau melalui pengelolaan data pelamar kerja. Pemberian sanksi berupa Surat Peringatan bagi yang melanggar kontrak. Pemberian reward bagi guru berprestasi untuk memotivasi kinerja.

Jadi strategi utamanya meliputi rekrutmen yang selektif, kontrak dengan evaluasi berkala, ketentuan masa kerja minimal, transparansi keuangan, pemantauan kepatuhan, serta penghargaan dan sanksi untuk mengatur hubungan kerja. SD Al Fatah juga memastikan bahwa kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan terkelola dengan baik dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Metode yang dilakukan dalam perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Al Fatah ada dua. Pertama, dengan membuat iklan untuk mengundang calon pendidik dan tenaga kependidikan yang berminat untuk melamar. Kedua, SD Al Fatah juga mencari calon dari kenalan atau rekomendasi dari guru yang sudah ada di sekolah. Dalam proses seleksi, calon pendidik dan tenaga kependidikan akan dinilai berdasarkan CV yang mereka ajukan dan akan dilakukan wawancara. Setelah wawancara, pihak kepala yayasan juga akan melakukan pengecekan akun media sosial calon tersebut. Hal ini dilakukan karena SD Al Fatah merupakan sekolah Islam yang perlu melakukan filtering terlebih dahulu untuk memastikan bahwa calon tersebut memiliki pandangan yang sesuai dengan prinsip-prinsip sekolah. Jika terdapat aliran agak keras, pihak yayasan juga akan melakukan filterisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan. Hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang dicapai (Aliyyah, Lutfah, & Lathifah, 2017). Jadi, metode yang bisa digunakan dalam rekrutmen tenaga pendidik yaitu metode tertutup dan metode terbuka (Hasibuan, 2001). Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Sedangkan metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat (Diah Prastica & Hamidah, 2022).

Jika calon pendidik atau tenaga kependidikan diterima, akan diadakan perjanjian kerja yang berlaku selama 6 bulan. Setelah 6 bulan, akan dilakukan penilaian terhadap adaptasi guru tersebut oleh rekan-rekan sejawatnya. Jika guru tersebut berhasil beradaptasi dengan baik, kontraknya dapat diperpanjang selama 1 tahun. Sehingga, setiap tahun SD Al Fatah mengeluarkan Surat Keputusan (SK) baru untuk guru-guru yang berlaku selama 1 tahun. Setelah 1 tahun, kepala sekolah akan melakukan penilaian kembali terhadap kinerja guru tersebut. Penilaian dari kepala sekolah tersebut akan digunakan sebagai pertimbangan untuk memperpanjang kontraknya atau tidak. Pihak yayasan dan kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja guru secara berkala. Guru dengan penilaian terbaik akan diberikan rewards sebagai upaya dari yayasan untuk memotivasi guru-guru agar semakin optimal dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Cave dan Mulloy (Schien 2011) guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa (Yusuf, Hendawati, & Wibowo, 2020). Didukung dengan (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi (Purnawan¹, Aedy², & Lisapaly³, 2023).

Perjanjian kerja pada SD AL FATAH juga mengacu kepada peraturan dan prosedur yang mengatur tugas dan tanggung jawab guru dalam mengajar. Sebagai pemimpin kedua, kepala sekolah disekolah tersebut berorientasi pada hubungan profesional antara atasan dan anggota. Dimana tugas-tugas yang telah diberikan kepada guru harus diselesaikan sesuai dengan kesepakatan tugas-tugas apa saja yang menjadi kewajiban guru (Saputra, 2019). Selain itu, ada juga Standar Operasional Prosedur (SOP) guru mengajar yang lebih disesuaikan antara kepala sekolah (kepsek) dengan guru itu sendiri. SOP ini mencakup praktik-praktik yang telah ditetapkan berdasarkan kebijakan sekolah, kebiasaan guru, atau pedoman dari Dinas Pendidikan setempat. Namun, ada beberapa hal yang harus disepakati antara kepsek dan guru karena pelaksanaan setiap hari adalah tanggung jawab guru dan kepsek itu sendiri. Sebagai contoh, guru yang piket diharuskan datang pukul 7.15an sedangkan guru yang tidak piket paling lambat pukul 7.20.

Adapun untuk isi surat perjanjian kerja tenaga kependidikan Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil bersedia untuk mentaati hal-hal berikut yaitu:

1. Memiliki aqidah yang sesuai dengan Islam Ahlussunnah Waljamaah, dan menjaga nama baik Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil.
2. Memiliki rasa hormat kepada Pimpinan, Pengurus Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil dan Kepala Sekolah SD Al-Fatah Surabaya.
3. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggungjawab terhadap tugasnya.
4. Mendapat izin dari Kepala Sekolah SD Al-Fatah apabila tidak masuk kerja dan mengirimkan tugas yang harus dikerjakan siswa pada jam pelajaran yang ditinggalkan.
5. Mengikuti kegiatan yang telah diprogramkan, baik terkait dengan pembelajaran di Sekolah, Kedinasan, dan Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil.
6. Apabila tidak memenuhi kewajiban yang dilaksanakan dan melakukan pelanggaran terhadap aturan Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil maka bersedia menerima sanksi sesuai tingkat pelanggaran.
7. Apabila melakukan pelanggaran akhlak atau pelanggaran berat terhadap aturan Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil, bersedia dikeluarkan.
8. Jumlah gaji yang diterima setiap bulan sesuai dengan ketentuan yang ada di Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil.
9. Guru Tetap Yayasan (GTY) dan telah memiliki Sertifikasi Guru tidak diperkenankan mengajar di Sekolah lain.
10. Guru Tetap Yayasan (GTY) dan telah memiliki Sertifikasi Guru yang melamar kerja di Sekolah/Instansi lain dianggap menggundurkan diri sebagai tenaga Pendidik di Yayasan Al-Fatah Cholilah Palil.
11. Segala sesuatu yang belum diatur dalam ketentuan ini akan diatur kemudian hari.
12. Surat Perjanjian ini berlaku mulai tanggal (Sesuai dengan tanggal masuknya guru baru tersebut).

Dalam kontrak kerja, terdapat ketentuan utama yang dicantumkan. Jika seorang guru telah bekerja di Yayasan Al Fatah selama lebih dari 2 tahun dan kemudian mengajukan lamaran kerja di tempat lain, pihak yayasan akan menganggap bahwa guru tersebut mengundurkan diri dari Yayasan Al Fatah. Namun, jika seorang guru telah bekerja di Al Fatah kurang dari 2 tahun dan mengajukan lamaran kerja di tempat lain, maka pihak yayasan tidak memperlmasalahkannya dan dianggap bahwa guru tersebut masih dalam masa pembelajaran di Al Fatah. Namun, setelah bekerja selama 2 tahun, guru tersebut telah mengalami banyak interaksi dan tugas yang diberikan kepada mereka. Jadi, jika guru tersebut tiba-tiba mengajukan lamaran kerja di tempat lain maka yayasan akan mencari penggantinya. Oleh karena itu, untuk mengatasi konflik perjanjian kerja tersebut maka harus tanda tangan sebelum SK (Surat Keputusan) dikeluarkan oleh yayasan. Fungsi dari pemberhentian adalah terlepasnya pihak institusi atau perusahaan dan personel (pegawai dalam pendidikan) dari hak dan kewajibann sebagai tempat bekerja sebagai pegawai (Zahriani & Latif Abdul, 2020). Dengan demikian, jika terjadi kesalahpahaman, pihak yayasan hanya perlu mengambil perjanjian yang telah ditandatangani oleh pihak terkait, dan menyesuaikannya secara bersama-sama.

Untuk strategi dalam memastikan ketersediaan dan keamanan dokumen kontrak dan perjanjian kerja. Saat ini, yayasan masih menggunakan metode manual dalam pengarsipan dokumen kontrak kerja karena jumlah guru yang masih sedikit, yaitu sekitar 20 orang, dan kebanyakan di antaranya merupakan guru baru. Arsip guru yang lama tidak disimpan terlalu lama, yang perlu diperhatikan untuk pihak yayasan adalah pengarsipan untuk guru-guru baru. Hal ini dikarenakan sertifikasi dan keanggotaan NU PTK (Pendidikan dan Tenaga Kependidikan) telah melekat pada nama guru tersebut secara individual. Oleh karena itu, meskipun guru yang telah berhenti bekerja di Al Fatah, sertifikasi dan keanggotaan NU PTK masih tetap berlaku atas nama mereka sendiri.

Yayasan ini memahami bahwa kenyamanan guru di Sekolah Dasar Al Fatah (SD Al Fatah) sangat penting, dan salah satu faktor yang mempengaruhi kenyamanan tersebut adalah gaji dan fasilitas yang masih sedang diupayakan. Karena SD Al Fatah masih termasuk dalam kategori sekolah yang belum terlalu besar, maka pendapatan dari Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP) yang diterima oleh sekolah masih terbatas, sehingga gaji untuk para guru juga belum besar. Namun, pihak yayasan akan berusaha lebih keras untuk menyediakan fasilitas yang layak bagi guru yang sudah bersertifikasi dan menjadi anggota NU PTK. Yayasan ini sangat berharap agar guru-guru tersebut berhasil dalam proses sertifikasi dan juga dapat mencapai keanggotaan NU PTK. Hal ini karena kedepannya, pemerintah akan memberikan bantuan ekonomi dan jenjang karir yang lebih baik bagi guru-guru tersebut. Dengan demikian, pihak yayasan berkomitmen untuk terus mendukung guru-guru dalam mencapai sertifikasi dan keanggotaan NU PTK, serta berusaha meningkatkan fasilitas dan penghasilan mereka sejalan dengan perkembangan sekolah dan bantuan yang akan diberikan oleh pemerintah.

Langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan transparansi dan komunikasi terkait dengan kontrak dan perjanjian kerja di antara semua pihak terkait yaitu yang

pertama adalah yayasan akan menyampaikan kepada mereka yang melamar dan diterima mengenai kemampuan keuangan yayasan. Dan yayasan mengakui bahwa faktor utama yang sering menjadi pertimbangan bagi pelamar baru adalah aspek keuangan. Oleh karena itu, pasti akan dilakukan komunikasi dengan jelas terkait kemampuan keuangan yayasan, sehingga pelamar memiliki pemahaman yang jelas tentang hal tersebut. Selain itu, setelah bekerja selama 6 bulan, bapak atau ibu pelamar dapat memperpanjang kontrak kerja selama 1 tahun. Jika setelah 1 tahun mereka masih merasa bahwa kompensasi finansial mereka kurang memadai, mereka diperbolehkan melamar pekerjaan di tempat lain dengan batas waktu kerja maksimal selama 2 tahun. Dengan demikian, langkah-langkah pertama ini akan mengikat semua pihak terkait dan memberikan kejelasan mengenai persyaratan dan batasan waktu yang berlaku dalam kontrak kerja.

Cara pihak yayasan dalam mengevaluasi efektivitas strategi pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja yaitu setelah diterima, yayasan akan mengamati perkembangan guru selama 6 bulan pertama dan cara guru tersebut berinteraksi dengan guru-guru di sekitar. Selanjutnya, akan ditetapkan dengan tegas kapan guru tersebut dapat melamar pekerjaan di tempat lain. Dalam hal ini, pihak yayasan memperbolehkan guru untuk melamar di tempat lain setelah 2 tahun bekerja di yayasan ini. Dan tindakan perbaikan yang dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan bagi guru untuk beradaptasi selama 2 tahun dan melihat apakah mereka merasa nyaman atau tidak. Selama periode ini, yayasan juga memahami bahwa pertanyaan utama yang sering diajukan oleh guru adalah tentang gaji yang mereka terima.

Untuk memastikan data atau memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami dan mematuhi klausul-klausul yang tercantum dalam kontrak perjanjian kerja, pihak yayasan juga dapat melacak apakah seseorang telah melamar di tempat lain atau tidak, untuk mengetahui hal tersebut yayasan akan mengikuti prosedur-prosedur berikut yaitu Pertama, yayasan akan memastikan bahwa ada data yang dapat dilacak, misalnya melalui data yang diajukan oleh pelamar atau melalui data yang harus ditandatangani oleh Ketua Yayasan. Jika seseorang melamar secara diam-diam dan tidak ada data yang ditemukan, maka pihak yayasan akan langsung menghubungi pihak terkait untuk memberikan Surat Peringatan (SP) karena melanggar aturan. SP juga dapat diberikan untuk pelanggaran berat, misalnya jika seseorang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun, dan melakukan pelanggaran, maka Yayasan akan menganggap mereka mengundurkan diri dan secara otomatis tidak memperpanjang Surat Keputusan (SK) mereka. Namun, jika seseorang belum bekerja selama 2 tahun, Yayasan tidak akan menganggap pelanggaran tersebut sebagai sesuatu yang terlalu berat karena Yayasan memperbolehkannya.

Untuk pengalaman dari kepala yayasan tersendiri rata-rata semuanya itu berawal dari pendapatan, di situlah yayasan mungkin belum bisa menawarkan gaji yang banyak karena SPP di SD AL FATAH ini belum banyak. Oleh karena itu, yayasan berkomitmen untuk merawat guru-guru yang sudah waktunya sertifikasi dan NU PTK dengan sebaik-baiknya. Harapannya adalah bahwa ketika yayasan ini belum dapat memberikan pendapatan yang lebih baik, masih ada bantuan dari pemerintah. Upaya dalam meningkatkan kesejahteraan

guru honorer terus ditingkatkan, mulai dari pengajuan kenaikan gaji guru honorer dan menambah besaran tunjangan lainnya. Sebab, dengan meningkatkan kesejahteraan guru honorer maka akan berpengaruh pada tingkat kinerjanya (Ghozali et al., 2022). Yayasan juga berupaya agar kontrak idapat berlangsung karena inti dari seorang guru adalah untuk bisa sejahtera, sesuai dengan kemampuam. Di awal kontrak kerja, yayasan juga pasti sudah menyampaikan situasi yang ada dan memberikan fasilitas seperti BPJS Ketenagakerjaan dan makan siang. Namun, fasilitas makan siang ini sesuai dengan kemampuan yayasan. Karena gaji yang belum sebanyak sekolah-sekolah lain, yayasan juga memberikan fasilitas terutama bagi sekolah full-day. Penerapan full day school ini bertujuan agar siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan umum di sekolah tetapi juga mendapatkan pendidikan karakter. Sistem ini memperpendek waktu di luar sekolah dan meminimalkan kejadian negatif yang berasal dari luar lingkungan sekolah seperti pergaulan bebas. Sehingga kegiatan anak-anak menjadi lebih terarah saat berada di sekolah (Rahayu, Y.R & Trihantoyo,S. 2017). Selain itu, karena masih banyak subsidi dan banyak anak yang membayar di bawah SPP, pihak yayasan bisa memberikan subsidi tersebut untuk yang layak membutuhkan. Untuk guru-guru yang ada di SD AL FATAH selalu taat kepada pimpinan di sini dan tidak pernah ada masalah terkait hal pelanggaran. Kepala sekolah beserta guru juga selalu mengusahakan terciptanya suasana yang kondusif untuk mendukung berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif (Afifah & Trihantoyo, 2022).

Adapun juga beberapa jobdesk guru mengajar pada SD Al Fatah ini antara lainnya yaitu berpakaian seragam/rapi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, bersikap dan berperilaku sebagai pendidik, berkewajiban mempersiapkan administrasi pengajaran alat-alat dan bahan pelajaran dan mengadakan ulangan secara teratur, diwajibkan hadir disekolah sepuluh menit sebelum mengajar, diwajibkan mengikuti upacara bendera (setiap hari senin) bagi guru yang mengajar jam pertama, guru tetap dan pegawai, wajib mengikuti rapat rapat yang diselenggarakan sekolah, wajib lapor pada guru piket bila terlambat, memberitahukan kepada kepala sekolah atau guru piket bila berhalangan hadir dan memrikan tugas atau bahan pelajaran untuk siswa, diwajibkan nandatangani daftar hadir dan mengisi agenda kelas, mengkondisikan/menertibkan siswa saat akan belajar, diwajibkan melapor kepada kepala sekolah/guru piket bila akan melaksanakan kegiatan diluar sekolah, selain mengajar juga memperhatikan situasi kelas mengenai 9k dan membantu menegakkan tata tertib siswa, tidak diperbolehkan menyuruh siswa menulis daftar nilai, tidak diperbolehkan mengurangi jam pelajaran sehingga siswa istirahat, ganti pelajaran atau pulang sebelum waktunya, tidak boleh memulangkan siswa tanpa seijin guru piket atau kepala sekolah, tidak diperbolehkan menggunakan waktu istirahat untuk ulangan atau kegiatan lain didalam kelas, memberikan sanksi kepada siswa yang melanggar tata tertib yang bersifat mendidik dan hindari hukuman secara fisik yang berlebihan, tidak diperbolehkan merokok didalam kelas/tatap muka, guru agar menggunakan waktu tatap muka (minimal 5 menit) untuk melakukan pembinaan akhlak terhadap para siswa, menjaga kerahasiaan jabatan, wajib menjaga citra guru, sekolah dan citra pendidik pada umumnya.

Simpulan

SD Al Fatah memiliki strategi efektif dalam pengelolaan kontrak dan perjanjian kerja untuk pendidik dan tenaga kependidikan. Strategi tersebut meliputi proses rekrutmen, seleksi, pembuatan kontrak kerja, evaluasi kinerja, dan pemberian reward. Dalam kontrak kerja, terdapat klausul yang mengatur batas waktu kerja minimal 2 tahun sebelum pendidik dan tenaga kependidikan diperbolehkan melamar pekerjaan di tempat lain. Ini bertujuan untuk memberikan kepastian dan komitmen dari kedua belah pihak. SD Al Fatah berupaya meningkatkan transparansi dan komunikasi terkait kontrak kerja dengan menyampaikan kemampuan keuangan yayasan sejak awal kepada calon pendidik dan tenaga kependidikan. Evaluasi efektivitas strategi pengelolaan kontrak kerja dilakukan dengan melihat retensi pendidik dan tenaga kependidikan setelah bekerja selama 2 tahun. Jika banyak yang bertahan, berarti strateginya efektif. Pemahaman dan kepatuhan terhadap klausul kontrak kerja dipastikan melalui pengelolaan data pelamar kerja dan pemberian surat peringatan jika terjadi pelanggaran kontrak.

Daftar Pustaka

- Afifah, S. N., & Trihantoyo, S. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Menyusun Program Sekolah untuk Meningkatkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 2 Tulakan. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 10, 127–131. Retrieved from <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/45694%0Ahttps://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/45694/38691>
- Aliyyah, R. R., Lutfah, S. A., & Lathifah, Z. K. (2017). Pengelolaan Tenaga Pendidik Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.30997/dt.v4i2.921>
- Diah Prastica, N. A., & Hamidah, H. (2022). Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu Di Palangka Raya. *Syntax Idea*, 4(2), 405–419. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i2.1778>
- Ghozali, M., Ekawati, D., & Munastiwi, E. (2022). Analisis Pengelolaan Tunjangan Guru Honorer: Studi Dinas Pendidikan Bangka Tengah. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 5(2), 299–307. <https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i2.2437>
- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658–1666. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630>
- Marto, L. S., & Mayseni, B. (2023). Implementasi Kebijakan Pengangkatan Tenaga Guru Honorer Menjadi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) d i Kota Palembang. 4(4).
- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Intelektualita*, 13(2), 167–176. Retrieved from <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224%0Ahttps://jurnal.ar->

raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926%0Ahttp://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204 EVAN BUDI PRATAMA %286.03%29..pdf BAB IV.pdf%0Ahttps://media.neliti.com/media/publicati

- Permana, M. A. (2024). *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Studi Kasus di SD IT Al Khusyu)*. 1(3), 133–141.
- Purnawan¹, M. S., Aedy², H., & Lisapaly³, D. C. E. (2023). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kabupaten Kolaka Timur*. 1(2), 137–148. Retrieved from <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Rahayu, Y.R & Trihantoyo, S. (2017). Pengaruh full day school dan pendidikan karakter terhadap prestasi belajar siswa SMPIT At-Taqwa Surabaya. *Jurnal Ins*, 5, 1–9.
- Salim, M., Sukma, A. B., Afriza, & Andriani, T. (2023). Konsep dasar dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan dan tenaga Kependidikan. *Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 275–287.
- Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85–94. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>
- Saputra, B. R. (2019). Strategi Pendekatan Peran Sebagai Pemimpin Dan Keluarga Yang Diterapkan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Di Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2), 122–129. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i2.p122-129>
- Sukur, P., Iman Rudinah, M. N., & Nurlaili, N. (2023). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sekolah Perusahaan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 143–153. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p143-153>
- Sulastris, S. (2023). *Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Di SMAN 1 Tasikmalaya*. 1(4).
- Sumbung, A. B., & Sihotang, H. (2022). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5131–5140. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3097>
- Suryati, Abas Mansur Tamam, W. S. (2023). *Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mentoring Adab di SDITA El Ma ' mur Bogor*. 4(9), 2101–2108.
- Wildan, M. (2020). *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 12, 2588–2593.
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>

Zahriani, N., & Latif Abdul, M. (2020). Peningkatan Kualitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan PAUD. *Indonesian Journal of Early Childhood: Jurnal Dunia Anak Usia Dini*, 2(1), 1–16.