

Orientasi Sumber Daya Pendidik

Fajar Shihab¹, Anis Zohriah²

^{1,2}. Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten.

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: Januari, 2024

Disetujui: Januari, 2024

Dipublikasi: Maret, 2024

Kata kunci:

Orientasi; Sumber
Daya Pendidik; Guru

Keywords:

*Orientation; Educator
Resource; Teachers*

Corresponding Author:

Fajar Shihab

Email:

fajarshihab46@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan studi pustaka terkait Orientasi Sumber Daya Pendidik. Metode yang digunakan adalah analisis konten dengan mencari dan menganalisis berbagai literatur, baik dalam bentuk jurnal, buku, maupun dokumen resmi. Hasil studi pustaka menunjukkan bahwa calon pendidik baru ketika lulus dari perguruan tinggi, tentunya ia belum mempunyai pengalaman praktis dalam bekerja. Karena, semua pengetahuan yang pernah diperoleh tidak hanya diterapkan begitu saja tanpa memperhatikan situasi dan kondisi yang dihadapi. Calon pendidik baru harus diberi kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi agar pada waktunya ia dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar. Dalam kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mempermudah calon pendidik dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Adanya orientasi juga dapat membangun hubungan interpersonal antara guru dengan guru, guru dan murid, maupun guru dengan lingkungan masyarakat, oleh karenanya pimpinan organisasi perlu melakukan pengorientasian bagi calon pendidik baru sehingga ia mengenal situasi dan kondisi dalam bekerja, dan berusaha menjadikan calon pendidik baru menjadi pendidik yang profesional.

ABSTRACT

This study aims to conduct a literature study related to Educator Resource Orientation. The method used is content analysis by searching and analyzing various literature, both in the form of journals, books, and official documents. The results of the literature study show that prospective educators are new when they graduate from college, of course, they do not have practical experience in working. Because, all the knowledge that has ever been obtained is not just applied without paying attention to the situation and conditions faced. Prospective new educators must be given the opportunity to adjust to the situation and conditions faced so that in time they can carry out their duties well and smoothly. In conclusion, this study shows that the orientation of human resources in educational institutions aims to make it easier for prospective educators in their duties to be more familiar with their work environment. The existence of orientation can also build interpersonal relationships between teachers and teachers, teachers and students, as well as teachers with the community environment, therefore organizational leaders need to orient prospective new educators so that they know the situation and conditions at work, and try to make prospective new educators become professional educators.

© 2024 Fajar Shihab, Anis Zohriah

This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Pada era sekarang ini setiap organisasi berkompetisi dalam rangka memperoleh tujuannya, terlebih dalam lembaga pendidikan. Organisasi terdiri dari berbagai elemen, yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin/peralatan, metode (cara kerja) dan modal (uang). Berkenaan dengan sumber daya pada organisasi ini, perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara berlimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatannya harus dilakukan secara cermat. Oleh karena itu perlu pengelolaan yang baik harus dapat memanfaatkan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana elemen-elemen organisasi yang lain, sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik, bahkan dapat dikatakan bahwa pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia. Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya harus beroperasi dengan dan melalui manusia. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, memang dapat dikatakan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Sumber daya manusia atau pendidik adalah modal yang sangat penting bagi organisasi sebab mempunyai peran sebagai subjek pelaksana aturan dan aktivitas operasional untuk mewujudkan visi dan misi bagi organisasi atau lembaga pendidikan. Dalam rangka memberikan pengenalan dalam dunia kerja bagi pendidik serta mengembangkan profesionalitas dan prestasi kerja secara kontinuitas, dilaksanakan program orientasi dan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) secara profesional dan konsisten. Calon pendidik baru sepenuhnya belum mempunyai pengalaman praktis dan baru keluar dari bangku sekolah atau kuliah. Karena, semua pengetahuan yang pernah diperoleh tidak hanya diterapkan begitu saja tanpa memperhatikan situasi dan kondisi yang dihadapi. Keadaan serupa itu sangat disadari oleh pihak pimpinan organisasi. Oleh karena itu calon pendidik harus diberi kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dan sekaligus berorientasi agar pada waktunya dia dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll. Penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Penelitian kualitatif disajikan dengan deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau kalimat dari gambaran yang ada bukan berupa nomor atau angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan atau library research, yaitu serangkaian penelitian yang berfokus pada pengumpulan data dari berbagai sumber informasi yang terdapat dalam literatur akademik seperti buku, ensiklopedia, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen (Nana Syaodih, 2009). Penelitian kepustakaan atau literature review merupakan jenis penelitian yang kritis dalam mengkaji dan meninjau pengetahuan, gagasan, atau temuan yang terdapat di dalam literatur akademik, serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu (Fokus dari penelitian ini adalah menemukan teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang dapat digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Selain itu, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu

melakukan penguraian secara teratur terhadap data yang telah diperoleh, kemudian memberikan pemahaman dan penjelasan agar mudah dipahami oleh pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Sumber Daya Pendidik

Sekalipun seorang calon pendidik telah dinyatakan memenuhi syarat-syarat, dia belum secara otomatis dapat melaksanakan tugasnya dengan lancar dan baik, apalagi bila calon pendidik belum mempunyai pengalaman praktis dan baru keluar dari bangku sekolah atau kuliah. Karena, semua pengetahuan yang pernah diperoleh tidak hanya diterapkan begitu saja tanpa memperhatikan situasi dan kondisi yang dihadapi. Keadaan serupa itu sangat disadari oleh pihak kepala sekolah sebagai pimpinan sekolah. Oleh karena itu calon pendidik harus diberi kesempatan untuk menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi dan sekaligus berorientasi agar pada waktunya dia dapat melaksanakan tugas dengan baik dan lancar. Menurut Manulang (1984), dalam masa orientasi atau masa pengenalan kepada pendidik baru diberikan gambaran atau kesan yang baik tentang pendidikan/instansi.¹ Dalam bagian ini akan dijelaskan pengertian orientasi. Pengertian orientasi banyak dikemukakan oleh beberapa ahli, di antaranya sebagai berikut:

1. Menurut (Mondy, 2008)

Orientasi adalah upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para karyawan baru yang memberikan mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja

2. Menurut Goldthrope (1968)

Orientasi adalah sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya.

3. Menurut Merly Louis (1980)

Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara membayar gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya.²

4. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja

Mendefinisikan orientasi dengan suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijaksanaan kebijaksanaan, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka.

5. Menurut Gary Dessler

Mendefinisikan orientasi dengan memberikan informasi mengenai latar belakang kepada pegawai baru yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara memuaskan, seperti informasi perusahaan.

6. Menurut Susilo Martoyo

Orientasi adalah memperkenalkan para pegawai baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan para pegawai lain.

7. Menurut Ingham (1970)

The concept formed the basis for the harmonious view of industrial relations in the small firm as orientation to work was said to cause individual self-selection to the small firm sector. Orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan.

8. Menurut Goldthorpe (1968)

Orientasi adalah arti sebuah pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.³ Dengan demikian menjadi jelas bahwa kegiatan orientasi merupakan persiapan atau pembekalan kepada seorang pegawai/pendidik yang baru dengan menyediakan informasi dasar yang berkaitan dengan segala sesuatu kebutuhan dasar para pekerja di lingkungan kerja supaya dapat memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam.

Menurut Straub dan Attner (1985:136) *People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective* (Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Menurut Schermerhon (1996: 4) menyakan bahwa *Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services.* (Sumber Daya manusia adalah orang, individu-individu dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa).

Menurut Mathis dan Jackson (2006: 3) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut The Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Sumber daya manusia (SDM) dinyatakan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan untuk mengelola manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan proses untuk mendukung strategi.

Menurut Nawawi (2001:37) Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).

Menurut Malayu Hasibuan (2010: 6), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya.

Menurut Sadili Samsudin (2010: 1) SDM atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.⁴

Orientasi sumber daya manusia (pendidik) dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Adanya orientasi juga dapat membangun hubungan interpersonal antara guru dengan guru, guru dan murid, maupun guru dengan lingkungan masyarakat.⁵

B. Tujuan Orientasi

Pada umumnya, pegawai/pendidik baru akan merasa sedikit waswas selama hari-hari pertama kerja. Setidaknya terdapat tiga alasan utama yang menyebabkan terjadinya kegugupan pada hari-hari pertama kerja (Meryl Reis Louis: 1980) antara lain: Alasan pertama adalah bahwa setiap situasi baru yang melibatkan perubahan dan perbedaan dalam beberapa hal, akan menyebabkan pendidik baru harus menghadapi ketidakpastian; Alasan kedua adalah harapan yang tidak realistis; Alasan ketiga adalah kejutan yang dapat mengakibatkan kecemasan. Kejutan dapat terjadi apabila harapan mengenai pekerjaan atau diri sendiri tidak terpenuhi. Orientasi karyawan bertujuan untuk memperkecil masalah-masalah yang terjadi.⁶ Tujuan orientasi, banyak dikemukakan oleh beberapa ahli di antaranya sebagai berikut:

1. Menurut Moekijat (1991:94)
 - a. Memperkenalkan pegawai baru dengan perusahaan;
 - b. Menghindarkan adanya kekacauan yang mungkin disebabkan oleh seorang pekerja baru ketika diserahi pekerjaan baru;
 - c. Memberi kesempatan kepada pegawai untuk menanyakan masalah tentang pekerjaan merekayang baru;
 - d. Menghemat waktu dan tenaga pegawai dengan memberitahukan kepada mereka kemanaharus meminta keterangan atau bantuan dalam menyelesaikan masalah yang mungkin timbul.
 - e. Menerangkan peraturan dan ketentuan perusahaan sedemikian rupa sehingga pegawai baru dapat menghindari rintangan atau tindakan hukuman yang akan terjadi karena pelanggaran peraturan yang tidak mereka ketahui.
 - f. Memberikan pengertian kepada pegawai baru bahwa mereka adalah bagian yang penting didalam sebuah organisasi.
2. Menurut Deden (2012)

⁴ Sahrul Ramadhan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam," *jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (2022): 1–7.

⁵ Merlya Kusuma and Binti Maunah, "Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru," *Dirasah* 6, no. 2 (2023): 312–321,

- a. Membentuk kesan yang menguntungkan pada karyawan dari organisasi dan pekerjaan
- b. Menyampaikan informasi mengenai organisasi dan pekerjaan
- c. Meningkatkan penerimaan antarpribadi oleh rekan-rekan kerja
- d. Mempercepat sosialisasi dan integrasi karyawan baru kedalam organisasi
- e. Memastikan bawa kenerja dan produktivitas karyawan dimulai lebih cepa; dan Usaha-usaha orientasi mengenai organisasi dan pekerjaan.⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tujuan utama dilakukannya orientasi adalah untuk memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada pegawai/pendidik baru sehingga pegawai baru bisa segera beradaptasi dengan tempat kerjanya, diterima oleh rekan sekerjanya dan dapat segera memulai kinerja dan produktivitasnya.

C. Isi Program Orientasi

Tujuan mendasar yang akan dicapai dari program orientasi harus disampaikan kepada semua pendidik dan tenaga kependidikan baru. Pengembangan program orientasi mencakup materi apa yang akan disertakan dalam orientasi. Namun, setidaknya isi materi program itu mencakup empat hal berikut:

1. Komunitas

Kelompok masyarakat atau penduduk serta organisasi-organisasi yang menaungi anggotanya di masyarakat perlu diperkenalkan kepada guru baru. Hal ini dimaksudkan agar mereka memanfaatkannya sebagai sumber belajar. Komunitas yang ada di masyarakat sangat lah banyak. Untuk itu, paling tidak yang harus diketahui oleh pendidik dan tenaga kependidikan baru adalah:

- a. Sejarah daerah
- b. Struktur pemerintahan dan politik
- c. Industri bisnis, industri kerakyatan, dan pelayanan publik
- d. Kesempatan dan layanan-layanan pendidikan
- e. Sosial-ekonomi masyarakat
- f. Demografi, ras, minoritas, dan agama
- g. Layanan kesehatan
- h. Layanan transportasi
- i. Lembaga sosial dan keagamaan
- j. Cuaca, dan lain-lain.

2. Sistem Sekolah

Sudah barang tentu sistem sekolah harus diketahui secara mendalam oleh pendidik dan tenaga pendidik baru. Hal ini karena mereka akan menjadi bagian dari sistem itu sendiri. Sebagai komponen atau bagian dari sistem, tentu dituntut untuk bisa menyesuaikan diri secara baik, sehingga kehadirannya menjadi penguat dari kesatuan dan keutuhan sistem yang telah ada. Sasaran program orientasi adalah agar staf pendidik dan tenaga kependidikan baru dalam waktu yang relatif singkat dapat memahami budaya, nilai-nilai dan kebiasaan organisasi.

Untuk itu, pemilihan topik-topik yang penting dan relevan untuk di dalamnya menjadi sangat penting, paling tidak tentang:

- a. Sejarah organisasi sekolah
- b. Tujuan dan kebijakan untuk sekolah
- c. Struktur dan tipe organisasi
- d. Sistem dan pengharapan kelulusan
- e. Sumber daya pendapat dan belanja sekolah
- f. Pengenalan pejabat dan orang-orang kunci dalam setiap unit kegiatan
- g. Tata ruang, tata letak fasilitas kerja, dan fasilitas pendukung
- h. Berbagai ketentuan normatif seperti penegakan disiplin staf dan kebebasan akademik

3. Posisi

Bagi staf pendidik dan tenaga kependidikan baru, fase penting dari program orientasi adalah posisi barunya. Pemahaman yang lengkap dan mendalam tentang pekerjaan mereka akan berpengaruh pada peran dan kesuksesan mereka dalam bekerja. Untuk mendukung itu, maka mereka perlu mengetahui tentang:

- a. Tujuan sekolah
- b. Persyaratan sertifikasi
- c. Prosedur evaluasi
- d. Layanan khusus karyawan
- e. Koordinator pekerja
- f. Hubungan dengan orang tua dan
- g. Kebijakan dan prosedur daerah.

4. Individu

Staf pendidik dan tenaga kependidikan baru terus-menerus menyesuaikan diri ketika mereka terbiasa dengan pekerjaan mereka, usia, kesehatan, keuangan, saudara dan keluarga, kewajiban orang tua, dan lain-lain akan mempengaruhi performansi dan sikap para staf pendidik dan tenaga kependidikan yang baru. Untuk itu, mereka perlu mengetahui:

- a. Penasihat
- b. Ketersediaan hotline
- c. Program bantuan karyawan
- d. Pertemuan untuk menampung keluhan, dan
- e. Ketersediaan komite informasi

Sebagai anggota baru, mereka ingin diperlakukan sebagai anggota baik, bertanggung jawab, dan ingin memberikan kontribusi yang optimal untuk kepentingan organisasi.⁸ Program Induksi dapat dilaksanakan dalam beberapa model. Pihak sekolah menggunakan panduan kerja yang disediakan Direktorat Jenderal untuk memandu guru pemula dalam melaksanakan program induksi. Agar para guru pemula tersebut dapat segera beradaptasi dengan iklim kerja dan budaya sekolah dan dapat bekerja sebagai guru profesional di sekolah, pelaksanaan induksi guru pemula. Berdasarkan Permendiknas RI N0. 27 tahun

2010, meliputi; persiapan, pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya, pelaksanaan dan observasi pembelajaran, penilaian dan pelaporan.⁹

Dengan demikian, bahwa induksi guru pemula menjadi sebuah proses orientasi bagi guru. Program Induksi dirancang secara sistematis dan terencana berdasarkan konsep kerjasama dan kesejawatan antara guru pemula, guru pembimbing, guru sejawat, kepala sekolah, dan pengawas dengan pendekatan pembelajaran profesional. Tujuan program induksi adalah memberikan dukungan bagi guru pemula dan sebagai pengembangan profesi berkelanjutan, meningkatkan kinerja dan efektifitas guru pemula untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

D. Penjadwalan

Setiap sekolah setelah mengharapkan adanya komitmen penuh dari para pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas secara baik. Harapan semua stakeholder sekolah bahwa guru tidak sekedar melaksanakan tugas karena adanya ketentuan kepegawaian yang berlaku yang berada di sekolah tersebut, tetapi juga diikuti adanya keyakinan diri bahwa kehadiran mereka di sekolah karena panggilan hidup untuk mengabdikan di bidang pendidikan.

Induksi dalam bidang pendidikan, terutama guru diatur dalam Permendiknas No. 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Guru Pemula (PIGP) adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan praktik dan pemecahan masalah dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling, bagi guru pemula pada sekolah di tempat tugasnya. Program Induksi menurut Sudradjat, A (2010) adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan, dan praktik pemecahan berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran bagi guru pemula pada satuan pendidikan di tempat tugasnya. Menurut Wong (2004), induksi adalah proses sosialisasi yang terdiri dari mulai bagaimana guru baru menyesuaikan diri dengan komunitas mengajar. Induksi guru pemula merupakan proses orientasi kegiatan mengajar dalam konteks satuan pendidikan tertentu, dan menjadi pembelajaran profesional di tempat kerja selama tahun pertama mengajar dan merupakan tahap awal dalam Pengembangan Profesional Berkelanjutan (PPB) seorang guru.¹⁰ Dengan demikian, program induksi guru pemula dapat didefinisikan sebagai suatu program yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia kepada para guru pemula untuk mendapatkan orientasi, pelatihan, pendampingan, pembimbingan, pengembangan, dan praktik pemecahan masalah dalam pelaksanaan tugas sebagai guru di suatu sekolah.

Program Induksi Guru Pemula (PIGP) di satuan pendidikan tempat guru pemula bertugas selama 1 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Bagi guru pemula yang bertugas CPNS/PNS mutasi dari jabatan lain program induksi dilaksanakan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan fungsional guru. Bagi guru pemula yang berstatus PNS program induksi dilaksanakan sebagai salah satu syarat pengangkatan dalam jabatan guru tetap. Penjadwalan tersebut melalui tahapan-tahapan. Tahapan-tahapan ini dibedakan berdasarkan waktu dan durasi yang

berbeda-beda. Program induksi secara bertahap dan sekurang-kurangnya meliputi persiapan, pengenalan sekolah/madrasah dan lingkungannya, pelaksanaan dan observasi pembelajaran bimbingan dan konseling, penilaian, dan laporan. Guru pemula di beri beban mengajar antara 12 hingga 18 jam tatap muka per minggu, bagi guru mata pelajaran atau bimbingan konseling antara 75 hingga 100 peserta didik pertahun. Selama berlangsungnya program induksi, pembimbing kepala sekolah dan pengawas wajib membimbing guru pemula agar menjadi guru profesional.¹¹

E. Kepanitiaan Orientasi Sumber Daya Manusia

Program orientasi bisa menjadi tanggung jawab manajemen secara menyeluruh mulai dari kebijakan daerah, dinas dan yayasan penyelenggara sekolah, pengawas, kepala sekolah, guru dan staf lainnya, bahkan melibatkan orang tua, dan anggota masyarakat untuk turut ambil bagian pada program orientasi. Untuk itu, orientasi pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan kepanitiaan secara berjenjang, mulai dari orientasi tingkat wilayah, tingkat satuan wilayah dan tingkat satuan pendidikan. Pada tingkat daerah diperkenalkan informasi terkait dengan daerah tersebut oleh pejabat (struktur dan fungsional) dan tokoh-tokoh daerah. Panitia orientasi tingkat daerah ini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah (misalnya Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota) atau pengurus yayasan tingkat cadang/wilayah. Orientasi pendidik dan tenaga kependidikan baru pada tingkat satuan pendidikan atau sekolah, kepanitiaannya selain para guru dan staf sekolah, hendaknya juga melibatkan murid dan orang tua serta tokoh masyarakat setempat. Hal ini dimaksudkan bahwa program orientasi tidak semata-mata hanya memberikan informasi penting bagi pendidik dan tenaga kependidikan baru. tetap sebagai sarana yang penting untuk menjalani kerja sana yang baik bagi semua pihak.

Kepanitiaan program induksi dalam bidang pendidikan terutama guru diatur dalam Permendiknas No. 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Guru Pemula (PIGP) sebagai berikut:

- a. Direktorat jendral melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan program induksi bagi guru pemula secara nasional.
- b. Dinas pendidikan provinsi atau kantor wilayah kementerian agama melaksanakan evaluasi pelaksanaan program induksi bagi guru pemula dalam lingkup provinsi dan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Dinas pendidikan atau kantor kementerian agama kabupaten/kota melaksanakan evaluasi pelaksanaan program induksi bagi guru pemula dalam lingkup kabupaten/kota dan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Penyelenggaraan pendidikan melakukan evaluasi pelaksanaan induksi bagi guru pemula pada sekolah/madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya.
- e. Direktorat jenderal memberikan bimbingan teknis terhadap implementasi kebijakan program induksi bagi guru pemula secara nasional.
- f. Dinas pendidikan provinsi kantor kementerian agama memberikan bimbingan teknis terhadap pelaksanaan program induksi bagi guru pemula dalam lingkup provinsi madrasah dan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.

- g. Dinas pendidikan atau kantor kementerian agama kabupaten/kota memberikan bimbingan teknis terhadap pelaksanaan program induksi bagi guru pemula dalam lingkup kabupaten/kota dan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya.
- h. Penyelenggaraan pendidikan memberikan bimbingan secara teknis terhadap pelaksanaan program induksi bagi guru pemula pada sekolah yang diselenggarakan oleh masyarakat yang menjadi tanggung jawabnya.¹²

SIMPULAN

Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru. Dalam dunia pendidikan pengertian orientasi sumber daya pendidik bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Orientasi sumber daya pendidik diatur dalam Permendiknas No. 27 Tahun 2010 tentang Program Induksi Guru Pemula (PIGP) adalah kegiatan orientasi, pelatihan di tempat kerja, pengembangan praktik dan pemecahan masalah dalam proses pembelajaran/bimbingan dan konseling, bagi guru pemula pada sekolah di tempat tugasnya. Tujuan program induksi adalah memberikan dukungan bagi guru pemula dan sebagai pengembangan profesi berkelanjutan, meningkatkan kinerja dan efektivitas guru pemula untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Deni, Asep, Ari Riswanto, Sumber Daya Manusia, and Bidang Pendidikan. "Proses Dan Kendala Orientasi Sumber Daya Manusia" V, no. 1 (2019): 48–64.
- Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Jahari, Jaja. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: Untuk Peningkatkan Pendidikan*. Bandung. Yayasan Darul Hikam, 2018.
- Kusuma, Merly, and Binti Maunah. "Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru." *Dirasah* 6, no. 2 (2023): 312–321..
- Muthmainnah, Siti Nafsul. "Gaya Mengajar Guru Pemula Dan Guru Profesional Dalam Pembelajaran Matematika SMP Di Klaten." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 13, no. 3 (2016): 44–50.
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Pujiarti, Endang, Amini, Ratnasari, Friska Deliana Purba, Kartika Dewi Ahmadi, and Sri Mulya. "Orientasi Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 1912–1917.
- Ramadhan, Sahrul. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam." *jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (2022): 1–7.
- Sugiyarti, S, and Bambang Sumardjoko. "Pengelolaan Program Induksi Guru Pemula (Pigp)

- Di SMP Negeri 3 Kunduran Blora.” *Jurnal VARIDIKA* 29, no. 1 (2017): 9–17.
- Suherman, Usep Deden. “Pengembangan Dan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah.” *’Adliya* 13, no. 1 (2019): 1.
- Deni, Asep, Ari Riswanto, Sumber Daya Manusia, and Bidang Pendidikan. “Proses Dan Kendala Orientasi Sumber Daya Manusia” V, no. 1 (2019): 48–64.
- Hakim, Abdul. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Jahari, Jaja. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan: Untuk Peningkatkan Pendidikan*. Bandung. Yayasan Darul Hikam, 2018.
- Kusuma, Merlya, and Binti Maunah. “Orientasi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru.” *Dirasah* 6, no. 2 (2023): 312–321.
- Muthmainnah, Siti Nafsul. “Gaya Mengajar Guru Pemula Dan Guru Profesional Dalam Pembelajaran Matematika SMP Di Klaten.” *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 13, no. 3 (2016): 44–50.
- Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016.
- Pujiarti, Endang, Amini, Ratnasari, Friska Deliana Purba, Kartika Dewi Ahmadi, and Sri Mulya. “Orientasi Dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan.” *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 5, no. 1 (2023): 1912–1917.
- Ramadhan, Sahrul. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam.” *jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (2022): 1–7.
- Sugiyarti, S, and Bambang Sumardjoko. “Pengelolaan Program Induksi Guru Pemula (Pigp) Di SMP Negeri 3 Kunduran Blora.” *Jurnal VARIDIKA* 29, no. 1 (2017): 9–17.
- Suherman, Usep Deden. “Pengembangan Dan Motivasi Dalam Kinerja Pegawai Di Pegadaian Syariah.” *’Adliya* 13, no. 1 (2019): 1.