

PERLINDUNGAN PERSONIL PADA LEMBAGA PENDIDIKAN

Jamaluddin

(Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN STS
Jambi)

Abstrak

Perlindungan personil (*personnel security*) merupakan salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan melindungi karyawan dari tindakan sepihak yang dapat menurunkan produktifitas. Perlindungan yang diberikan kepada personil dapat berupa jabatan, jaminan keuangan masa pensiun, perlindungan dari perlakuan yang sewenang-wenang, serta perlindungan dari kebebasan akademik. Sistem sekolah dapat mengembangkan tujuan-tujuan, rencana-rencana, kontrol-kontrol untuk memprakarsai, memepertahankan, mengembangkan proses jaminan personil

Kata Kunci: Perlindungan personil, produktifitas, sistem sekolah

Pendahuluan

Salah satu wilayah kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah menyangkut jaminan, kemandirian, dan atau perlindungan bagi karyawan dari berbagai macam tindakan yang melanggar hak, norma, aturan, kesepakatan yang telah disetujui bersama antara karyawan dengan perusahaan atau instansi terkait.

Konsep perlindungan personil (*personnel security*) terangkat dari pengamatan di lapangan bahwa dalam memenuhi tuntutan kehidupannya, manusia dihadapkan pada berbagai macam ketidaknyamanan. Ancaman terhadap kehilangan status, kekuatan, dan kebebasan berbicara dan bertindak telah ada selama usia orang dalam berbagai tipe organisasi. Guna meniadakan ancaman terhadap keamanan kerjanya, orang terus menerus membuat dan berjuang untuk diterapkan dalam melaksanakan berbagai macam aturan perlindungan.

Fenomena ketidakamanan dalam pekerjaan juga dialami oleh personil yang bekerja pada sektor pendidikan, seperti guru dan personil lainnya. Termasuk diantaranya persoalan jabatan tetap (*tenure*), kebebasan

akademik (*academic freedom*), dan perlindungan dari tindakan kesewenang-wenangan. Untuk itu perlu ada semacam prosedur keluhan (*grievance procedure*) yang menjadi acuan bagi para personil pendidikan dalam melakukan perlindungan terhadap hak mereka.

Selanjutnya, dalam tulisan ini akan dibahas lebih luas penerapan konsep perlindungan personil dalam manajemen sumber daya manusia pada sistem sekolah yang teorinya diadopsi dari konsep *security of personnel*.

Pandangan Umum Tentang Perlindungan Personil

Security of Personnel berasal dari dua kata, yaitu *security* dan *personnel*. *Security* berarti jaminan, keamanan, perlindungan, dan tanggungan (Echol dan Shadily, 2000:509). Sedangkan *personnel* berarti personalia, personil, pegawai, kepegawaiaan (Echol dan Shadily, 2000:427). Jadi *personnel security* adalah semacam jaminan, keamanan, perlindungan, tanggungan yang diberikan kepada personil, pegawai, karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi lainnya.

Perlindungan yang diberikan kepada personil dapat berupa jabatan tetap (kedudukan tetap), jaminan keuangan masa pensiun, perlindungan dari perlakuan yang sewenang-wenang (prosedur keluhan), posisi dan jaminan keuangan dalam keadaan sakit atau gangguan sementara (keuntungan tambahan), dan organisasi guru untuk mempertahankan dan memperluas cara-cara keberlangsungan perlindungan individu dalam sistem sekolah. Perlindungan bagi individu merupakan tujuan yang patut dihargai (Castetter, 1981: 459). Jadi perlindungan diberikan baik ketika personil masih bekerja maupun ketika personil sudah tidak bekerja lagi atau pensiun.

Jaminan pada masa kerja sebaiknya ada pada setiap organisasi apa pun, baik institusi pemerintah maupun institusi swasta, begitu tujuan jaminan masa pensiun. Namun, perlindungan (jaminan) masa pensiun biasanya hanya berlaku bagi pegawai Negeri pada instansi pemerintah dan bagi pegawai tetap pada sebagian perusahaan swasta. Jadi, belum semua organisasi mampu memberikan jaminan bagi personil, terutama pada masa pensiun.

Ketiadaan perlindungan bagi personil merupakan pengabaian hak asasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja. Sehingga produktivitas organisasi secara tidak langsung dan menjadi menurun. Untuk itu para manajer harus memperhatikan hak asasi personilnya sebagai bentuk perlindungan.

Dalam perspektif Islam memberikan perlindungan terhadap orang lain adalah sesuatu yang dianjurkan, sebagaimana firman Allah dalam al-Quran;

وان احد من المشركين استجارك فاجره حتى يسمع كلم الله ثم ابلغه مأمنه ذلك بانهم قوم لا يعلمون

Artinya : Dan jika seorang diantara orang-orang musyrikin itu meminta perlindungan kepadamu, maka lindungilah ia supaya ia sempat mendengar firman Allah, kemudian antarkanlah ia ke tempat yang aman baginya. Demikian itu disebabkan mereka kaum yang tidak mengetahui (Anonim, 1989: 278)

Berdasarkan nash di atas, Islam memiliki konsep tentang perlindungan bahwa perlindungan harus diberikan kepada orang lain, meskipun tidak memiliki komitmen yang sama, agar dengan perlindungan tersebut mereka dapat memperoleh kebenaran dan merasakan kenyamanan.

Ada dua jenis jaminan yang sistem sekolah dapat berikan bagi personil mereka. *Pertama*, adalah jenis yang biasanya diberikan oleh pemerintah, seperti kedudukan tetap, prosedur-prosedur keluhan, dan kebebasan akademik. Jenis *kedua*, jaminan yang tidak dapat diwujudkan melalui peraturan yaitu adaptasi individu. Jaminan diperoleh oleh individu ketika dia mampu untuk melakukan perannya secara efektif dalam sistem (Castetter, 1981: 460)

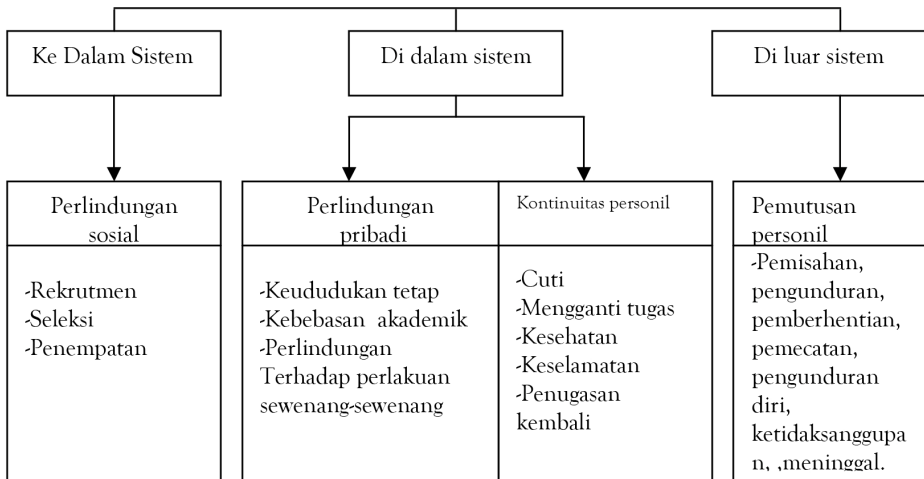
Allah juga memberikan jaminan bagi umat manusia sebagaimana terdapat dalam Q.S Al-An'am ayat 151.

Artinya : Katakanlah: "Marilah kubacakan apa yang diharamkan atas kamu oleh tuhanmu, yaitu: janganlah kamu mempersekutukan sesuatu dengan Dia, berbuat baiklah terhadap kedua orang ibu bapa, dan janganlah kamu membunuh anak-anak kamu karena takut kemiskinan. Kami akan memberi rezki kepadamu dan kepada mereka; dan janganlah kamu mendekati perbuatan-perbuatan yang keji, baik yang nampak diantaranya maupun tersembunyi, dan janganlah kamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah (membunuhnya) melainkan dengan sesuatu (sebab) yang benar. Demikian itu yang diperintahkan oleh

Tuhanmu kepadamu supaya kamu memahami(Nya). (Anonim, 1989; 149).

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa jaminan personil sangat penting bagi organisasi maupun bagi individu untuk itu, jaminan harus diberikan bagi setiap orang dalam organisasi dengan tidak membedakan jabatan maupun posisi yang disandangnya.

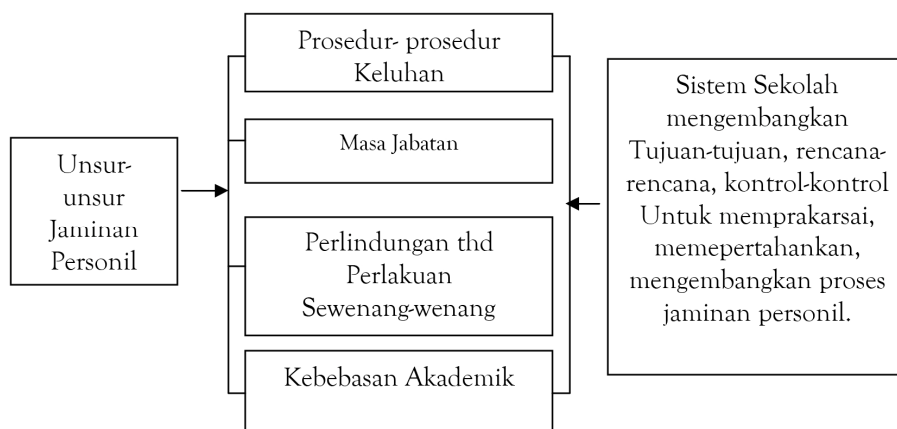
Administrasi personil selalu berkaitan dengan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan penempatan orang-orang yang kompeten ke dalam sistem, membantu mereka untuk tinggal (tetap), membuat ketetapan untuk permulaan mereka. Hal ini dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut :



Gambar 1.1. Hubungan Proses Personil terhadap Mobilitas Personil

Proses Perlindungan Personil

Proses penyediaan perlindungan personil dalam sistem sekolah mirip dengan proses personal lainnya. Tujuan untuk tiap sub proses perlindungan personil harus dikembangkan; hubungan kebijakan-kebijakan, program-program, anggaran-anggaran, dan proses diadakan untuk membimbing tindakan; tanggungjawab dilaksanakan untuk pengembangan dan implementasi rencana-rencana spesifik; hasil-hasil dari rencana tersebut dinilai dari sudut pengharapan. (lihat Gambar 1.2) (Casterter, 1981: 461).



Gambar 1.2. Model Proses Perlindungan Personil

Perlengkapan Keluhan dan Perlindungan Personil

Keluhan (*grievance*) adalah keluhan terhadap kebijakan organisasional, prosedur, atau praktek manajerial yang menciptakan ketidakpuasan dan ketidaknyamanan, baik itu sah ataupun tidak (Simamora: 1997: 768). Interpretasi yang paling luas dari istilah adalah termasuk segala sesuatu ketidaksenangan dan ketidakpuasan yang mempengaruhi kinerja organisasi (Flippo: 1984: 464). Perlengkapan keluhan (*grievance machinery*) menurut Flippo adalah *procedure is usually thought in connection with a company that deals with a labor union.* (prosedur yang biasa diperhatikan dalam hubungan dengan suatu perusahaan menghadapi serikat pekerja). Di dalam perusahaan – perusahaan yang tidak menganut serikat pekerja, keluhan-keluhan kadang kala diartikan secara luas mencakup setiap ketidakpuasan atau rasa ketidakadilan termasuk kritik-kritik yang pernah diutarakan oleh karyawan-karyawan.

Pada prinsipnya, sebagian besar literatur perilaku menyatakan bahwa keluhan-keluhan disebabkan oleh maraknya ketidakpuasan dan ketidakadilan praktek manajemen. Pendapat ini sebagian mengandung kebenaran. Jumlah keluhan biasanya lebih banyak pada saat moral kerja rendah dan pada waktu karyawan-karyawan merasa frustrasi dan tidak puas. Kadang kala perubahan-perubahan dalam jumlah keluhan ini dipakai untuk mengukur efektifitas keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Setiap sistem sekolah mungkin mempunyai bagian masing-masing. Apakah suatu keluhan merupakan nyata atau khayalan, keinginan untuk memperbaiki ketidakpuasan secara otomatis belum terdapat dalam setiap

institusi pendidikan. Prosedur-prosedur keluhan biasanya berisi persetujuan komprehensif antara dewan pendidikan dan perwakilan personil. Beberapa negara mempunyai hukum masa jabatan guru yang mencakup ketentuan untuk pertimbangan keputusan-keputusan dewan sekolah mengenai status kontrak terhadap guru tetap (Casterter, 1981: 462).

Tinjauan hukum perundingan kolektif pendidikan negara oleh Komisi Pendidikan Negara mentatakan keluhan-keluhan adalah sering didefinisikan dalam hukum negara sebagai *komplain* yang berkaitan dengan penerapan dan /atau penafsiran terhadap persetujuan yang dirundingkan. Ketentuan dalam sebagian besar hukum-hukum negara, menurut catatan : a) memberi pegawai pemerintah hak untuk mendiskusikan dan / atau mengajukan *komplain* atau keluhan sebagai individu, tidak perlu diwakili oleh unit perundingan pegawai, b) membolehkan pemasukan, dalam persetujuan yang dirundingkan, prosedur untuk resolusi *komplain* keluhan. Sejumlah hukum negara yang signifikan memenuhi prosedur keluhan untuk dinegosiasikan (Casterter, 1981: 462).

Pola keluhan-keluhan pada lembaga pendidikan agak berbeda dengan sektor swasta. Personil sekolah umumnya memiliki perlindungan jabatan / kerja dibanding karyawan swasta. Prosedur dalam menangani keluhan dalam sistem sekolah sangat luas. Selama paruh pertama abad ke 20 sangat sedikit sistem sekolah yang mengadakan perlengkapan keluhan formal terhadap jenis pemeriksaan dan solusi atas keluhan personil.

Tujuan Sistem Keluhan

Satu keluhan dianggap sebagai ungkapan ketidaksetujuan atau ketidakpuasan mengenai kondisi-kondisi pekerjaan yang menuntut perhatian manajemen. Proses keluhan merupakan satu sistem peradilan organisasi untuk pemecahan ketidaksetujuan, perselisihan-perselisihan, atau konflik-konflik. Perlengkapan keluhan memberikan berbagai macam maksud, tetapi mungkin peran paling vital adalah sebagai satu saluran komunikasi untuk sistem personil. Perlindungan personil dipertinggi jika mereka mengetahui ada sistem peradilan melalui dimana mereka dapat memohon banding atas ketidakpuasan. Lebih lanjut pegawai dijamin tidak akan ada pembalasan dendam untuk satu permohonan (banding) melalui langkah-langkah yang berturut-turut dalam proses keluhan jika hal tersebut perlu.

Maksud yang sama-sama penting dari perlengkapan keluhan adalah untuk memungkinkan sistem mengenali sumber konflik potensial antara individu dan organisasi. Sistem keluhan juga melayani suatu cek terhadap tindakan administrasi yang sewenang-wenang.

Prosedur keluhan merupakan satu segi penting dalam proses perundingan kolektif. Prosedur keluhan melayani beberapa tujuan, seperti memberikan satu cara dimana partai-partai dapat menjamin satu tindakan peradilan dalam administrasi persetujuan, memperjelas istilah-istilah kontrak, dan mengenali unsur-unsur dalam kontrak yang membutuhkan perbaikan atau klarifikasi pada kontrak terbaru. Prosedur-prosedur juga melayani jaringan komunikasi yang efektif dari personil manajemen.

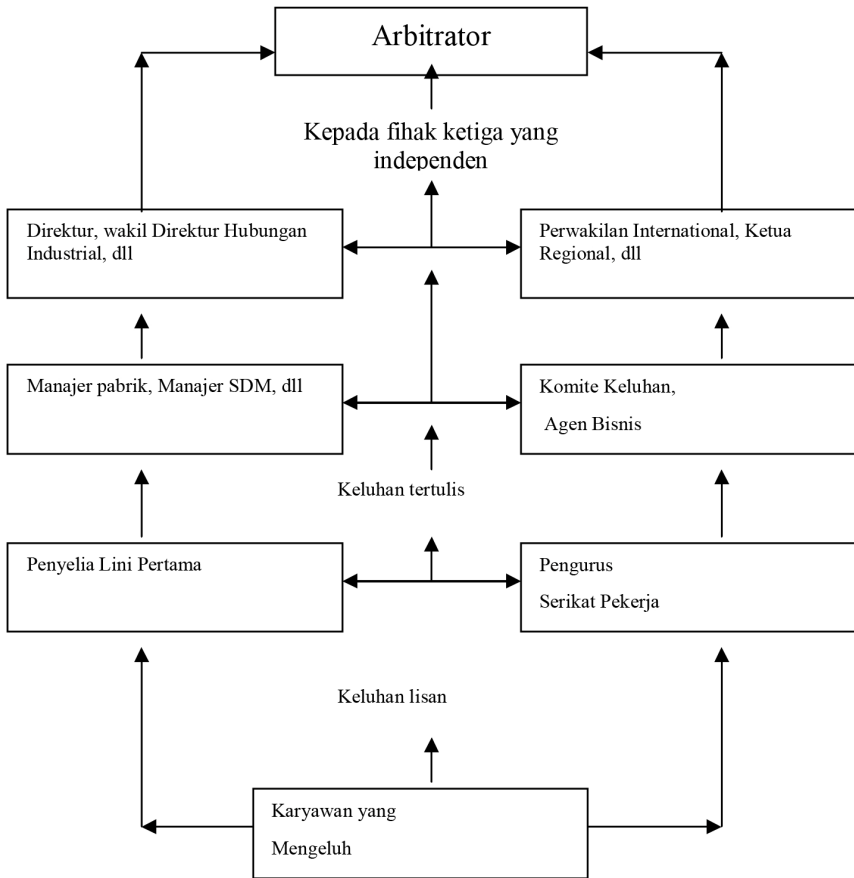
Prosedur Keluhan

Prosedur keluhan seperti yang dikemukakan oleh Byar dan Rue adalah *a systematic means of resolving disagreement over the collective bargaining agreement and providing assurance that the term and condition agreed to in negotiations are properly implemented* (Byar dan Rue, 1984: 373).

Prosedur keluhan memiliki beberapa karakteristik yang sama. Kendatipun demikian, variasi-variasi dapat mencerminkan perbedaan-perbedaan struktur organisasi atau pengambilan keputusan atau ukuran suatu organisasi. Beberapa prinsip umum yang didasarkan pada praktik-praktik yang tersebar luas dapat bertindak sebagai pedoman bagi pelaksanaan keluhan yang efektif; *pertama*, keluhan-keluhan haruslah disesuaikan secara tepat, *kedua*, prosedur dan formulir yang digunakan untuk keluhan yang diketahui umum haruslah mudah digunakan dan difahami dengan baik oleh personil dan penyelia mereka, *ketiga*, kesempatan banding yang langsung dan tepat waktu dari keputusan-keputusan supervisi lini mestilah ada (Simamora, 1997: 770-771).

Susunan sebagian besar keluhan cukup singkat dan terdiri dari serangkaian langkah atau garis permohonan, diawali dengan penyajian masalah kepada supervisor secara langsung. Jika anggota sistem menemukan tidak ada perbaikan pada satu level maka dia boleh membawa kasus tersebut kepada pengurus (dewan) yang lebih tinggi secara berurutan untuk diambil tindakan.

Sebagai perbandingan untuk sistem pendidikan, prosedur keluhan yang biasa diaplikasi dalam dunia usaha (industri) dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut:



Gambar 1.3. Prosedur Keluhan

Diantara kondisi-kondisi terkemuka penting untuk menghadapi komplain-komplain ketidakpuasan staff, kesalahpahaman, atau ketidakpuasan adalah sebagai berikut adalah:

- Pernyataan kebijakan oleh dewan pendidikan yang secara jelas menunjukkan kesungguhannya kepada ungkapan dan pertimbangan keluhan.
- Prosedur-prosedur administratif untuk penerapan kebijakan keluhan. Ini termasuk persiapan petunjuk personil atau buku pegangan yang menunjukkan apa yang terdapat dalam keluhan, bagaimana keluhan disampaikan, kepada siapa keluhan disampaikan, langkah-langkah dalam jalur permohonan dengan rutin untuk diikuti dalam setiap langkah, dan batas-batas waktu dalam setiap fase proses keluhan harus dilengkapi.
- Penilaian tetap terhadap kondisi pekerjaan untuk menempatkan dan menghadapi masalah-masalah personil (Casterter, 1981: 464).

Beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengurangi jumlah keluhan personil, yaitu termasuk peningkatan total proses personil, pengembangan / peningkatan kondisi karyawan, peningkatan gaya kepemimpinan personil administrasi yang bertanggung jawab secara langsung dalam mengimplementasikan kontrak perundingan kolektif, dan peningkatan dalam hal dimana keluhan dalam sistem diproses.

Sistematisasi penanganan keluhan dapat membantu sistem dalam meminimalisir ketidakpuasan dan selanjutnya meningkatkan kerja sama personil. Perhatian penuh terhadap keluhan individu meningkatkan kesempatan dimana konflik akan dihadapi dengan sikap positif dan hasil dalam penyesuaian diri individu.

Jabatan Tetap

Jabatan tetap, dalam pengertian yang paling luas menunjukkan satu sistem yang dirancang untuk menyediakan para pendidik dengan pekerjaan yang terus-menerus selama pelayanan yang efisien, dan melaksanakan satu prosedur secara teratur untuk diikuti sebelum pekerjaan diakhiri. Keistimewaan yang menonjol sistem jabatan tetap meliputi (Cattetter, 1981: 465).

- Penyelesaian satu periode percobaan khusus, menafsirkan guna memahami satu pengangkatan sementara selama waktu individu diawasi dan dinilai secara hati-hati dalam hal kemampuan untuk memberikan pelayanan yang efisien bagi organisasi sekolah.
- Status pekerjaan tetap otomatis pada akhir masa percobaan untuk personil yang memenuhi standar-standar kinerja.
- Satu prosedur pemecatan personil yang teratur. Ini meliputi ketentuan untuk memberitahukan individu yang pekerjaannya yang tak memuaskan begitu juga peluang rasional untuk menunjukkan perkembangan sebelum pemberitahuan maksud pemecatan diberikan.
- Pemberitahuan maksud mengakhiri pekerjaan individu dalam peristiwa dimana perkembangan yang diinginkan dalam pekerjaan tidak dicapai. Pemberitahuan maksud tertulis merinci alasan khusus untuk suatu tindakan yang dipertimbangkan.
- Dengar pendapat sebelum sekolah lokal mengambil tindakan, yang memberikan peluang bagi anggota staff untuk membela diri menghadapi tuduhan.
- Hak untuk menuntut satu keputusan yang merugikan bagi wewenang pendidikan yang lebih tinggi dan bagi pengadilan.

Diantara tujuan-tujuan yang paling sering disebutkan untuk penetapan pekerjaan tetap bagi para pendidik profesional adalah sebagai berikut (Castetter, 1981: 466);

- Jaminan pekerjaan selama pekerjaan memuaskan.
- Perlindungan personil terhadap pemecatan yang tidak beralasan.
- Kebebasan akademik di ruang kelas.
- Pekerjaan tetap bagi personal yang paling berkualitas baik.
- Stabilitas staf dan kepuasan posisi.
- Kebebasan di luar ruang kelas setarap dengan kebebasan warganegara apa pun yang lain.
- Kemerdekaan untuk meningkatkan kebebasan penelitian dan ekspresi siswa.

Periode Percobaan

Terdapat kurang lebih empat tujuan yang harus dilayani selama masa periode percobaan. *Pertama*, harus melakukan pemenuhan individu - kompetensi dan potensinya - , kecakapan sebagai seorang anggota tim kerja, dan kesanggupan untuk melayani kebutuhan-kebutuhan staf masa depan organisasi. *Kedua*, pengesahan validitas seleksi dan penempatan yang asli. *Ketiga*, periode percobaan menyediakan peluang melalui satu periode waktu yang diperpanjang untuk menentukan tingkat pilihan asli dan penempatan telah disesuaikan dengan harapan. *Keempat*, memberikan peluang untuk penyisihan secara selektif, memperkankan organisasi untuk menggunakan satu dasar yang tetap hanya bagi yang mencapai persyaratan keunggulan terhadap pengangkatan jenis ini.

Hak Istimewa Pekerjaan Tetap

Proses pelaksanaan jabatan tetap yang dapat diterima terdiri dari jaminan pekerjaan berkelanjutan setelah berhasil menyelesaikan masa percobaan. Penghentian dari jabatan (pekerjaan) hanya karena suatu sebab yang dapat dipertahankan dan pembatasan sesuai dengan prosedur keluhan sebagai pengganti hak pekerjaan tetap, semua personil jabatan tetap diharapkan memikul kewajiban seperti ketaatan terhadap kode etik profesi pengajaran, dan memenuhi 'kontrak psikologi'. Gagasan kontrak psikologi memiliki implikasi-implikasi :

- Individu mempunyai berbagai pengharapan terhadap organisasi dan organisasi mempunyai berbagai pengharapan terhadap individu.

- Pengharapan ini termasuk berapa banyak pekerjaan yang dilakukan untuk berapa banyak bayaran dan masalah hak-hak, hak (istimewa), dan kewajiban antara individu dan organisasi.
- Organisasi menyelenggarakan pandangan kontraknya melalui otoritas. Individu menyelenggarakan pandangan kontrak melalui peningkatan pengaruh, apakah sebagai seorang pelaku yang bebas atau sebagai seorang anggota persatuan.
- Unsur-unsur ini tidak ditulis dalam persetujuan formal apapun antara individu dan organisasi, bahkan elemen ini dilaksanakan dengan kekuatan penuh sebagai penentu tingkah laku.

Akhir Pengabdian

Sebagaimana diketahui ada personil yang tingkah lakunya tidak bermoral, melampaui batas, dan tidak patuh memperkenakan administrator tidak punya pilihan kecuali pemecatan. Tetapi individu yang tidak efisien menjadi sebab pemecatan adalah persoalan lain, khususnya jika insiden dalam hal seperti ini terlalu banyak. Meskipun alasan kenapa personil yang kompeten menjadi tidak kompeten belum dipisahkan dengan jelas atas dasar bahwa sebagian tanggung jawab adalah milik lembaga. Sejumlah anggota staf mandeg karena kehilangan kesempatan, sebagian menjadi telalu tidak efisien karena beban pengajaran yang terlalu banyak, sebagian gagal karena kehilangan pengawasan yang memadai, sebagian sakit hati karena tidak ada prosedur keluhan yang memadai. Titik tekan dalam hal ini adalah bahwa organisasi harus berhasil dalam upaya-upaya menyediakan jalur dan kondisi yang kondusif bagi karyawan untuk sukses.

Kebebasan Akademik dan Jaminan Personil

Pikiran-pikiran bebas untuk orang yang bebas adalah tradisi dalam cita-cita demokratis. Karena itu, kebebasan pemikiran dan ekspresi merupakan persoalan pendidikan yang krusial dalam demokrasi dan fungsi pertanggung jawaban personil terhadap hasil yang dicapainya. Jika anak dan remaja menjadi bebas belajar, guru harus bebas mengajar. Dengan perlindungan kebebasan seseorang, sistem tampak menjamin yang lain. Walaupun data tidak tersedia menunjukkan tingkat masalah berkaitan dengan kebebasan akademik dalam institusi pendidikan, ada keterangan yang sungguh-sungguh merupakan ancaman bagi kebebasan intelektual, politik, dan personil bagi masyarakat belajar selalu ada.

Konsep kebebasan Akademik berarti barang yang berbeda bagi orang yang berbeda. Bagi seseorang ini berarti ketiadaan pengekangan bagi ilmuwan; bagi yang lain ini berarti hak untuk menyajikan maksud pendapat yang bertentangan dan tidak populer di ruang kelas. Sebagian harus menempatkan batasan tertentu dalam kebebasan akademik yang lain tidak akan. Sebagian mempertahankan bahwa kebebasan akademik merupakan satu masalah yang hanya berkaitan dengan fakultas dan universitas yang lain menganggap bahwa kebebasan akademik mengacu pada kemerdekaan untuk menyelidiki, mendiskusikan, dan menafsirkan aspek budaya apa pun pada semua level pengajaran. Sebagian percaya bahwa kebebasan akademik mengacu semata-mata pada kebebasan mengajar. Sebagai contoh, bahwa definisi kebebasan intelektual ada dua bagian: (1) hak orang untuk menyakini apa yang dia inginkan tentang berbagai hal dan untuk mengungkapkan keyakinannya secara lisan atau melalui grafik, secara terbuka atau pribadi, sebagaimana seseorang menganggap tepat; dan (2), kebebasan pengaksesan yang menyeluruh dan lengkap pada semua informasi dan ide-ide tanpa memperhatikan media komunikasi yang digunakan.

Dalam pembahasan selanjutnya kebebasan akademik mengacu pada tingkat di mana pegawai yang profesional dapat melatih kemerdekaan intelektual dan meningkatkannya di ruang kelas. Tidak betul-betul dipertimbangkan satu jenis khusus hak istimewa bagi pendidik, tetapi satu kondisi esensial untuk kebebasan menyelidiki bagi siswa dan guru. Ini merupakan dasar bagi kebebasan belajar (Cattetter, 1981: 472).

Bentuk-bentuk Pengekangan dan Tekanan

Pemeriksaan pengekangan dan tekanan membebankan pada siswa, guru, dan administrator termasuk.

- Eliminasi dari ruang kelas atau buku-buku tertentu pustaka atau materi-materi sumber tidak dapat diterima bagi golongan masyarakat tertentu.
- Tekanan-tekanan untuk menghukum personalia terhadap statemen-statemen yang tidak sesuai mengenai jenis kelamin, pornografi, obat-obatan, dan karya-karya sastra dianggap tidak sopan.
- Pelarangan bagi pengajaran isu-isu kontroversial menurut dugaan orang, seperti hak-hak kesejahteraan, komunisme, sosialisme, hak buruh yang diatur untuk tawan-menawan secara kolektif, pendidikan seks, membangun satu tatanan sosial yang baru, kemiskinan, populasi udara dan air, integrasi dan diskriminasi.

- Pelarangan bagi partisipasi guru dalam aktivitas politik.
- Persyaratan bahwa semua pendidik dalam institusi memperoleh bantuan-bantuan negara menerima satu sumpah setia khusus.
- Larangan bagi pembelian materi-materi ajar yang kontroversial secara menyolok.
- Larangan-larangan mencegah para pendidik dari pemilikan jabatan publik.
- Perundang-undangan melarang bidang studi tertentu untuk diajarkan.
- Penolakan hak-hak para guru untuk bergabung dalam organisasi atau persatuan pendidikan.

Perhatian tentang bentuk-bentuk larangan ini dan yang lainnya bagi kebebasan akademik dan personalia dalam personalia sekolah publik adalah bahwa usaha-usaha perlindungan dibutuhkan di dalam sistem sekolah untuk menjamin kondisi-kondisi kondusif bagi tingkah laku yang efektif dalam proses belajar-mengajar.

Penutup

Keberadaan perlindungan personil (*security of personnel*) dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan sumber daya pendidikan adalah sesuatu yang urgen, sebab berbagai persoalan dalam hubungan antara personil dengan manajemen sekolah sering muncul dalam bentuk ketidaknyamanan dan ketidakpuasan dalam melaksanakan kerja yang merugikan personil yang menjadi penyebab menurunkan produktifitas kerja. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan menciptakan tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Jika para karyawan diperlakukan dengan secara adil maka keluhan-keluhan akan merosot. Kebijakan – kebijakan yang baik akan menghasilkan karyawan-karyawan efektif dan bermotivasi tinggi.

Untuk mempertahankan hubungan personil yang efektif dan adil, setiap organisasi membutuhkan prosedur keluhan untuk melindungi hak-hak personil dan menghilangkan kebutuhan-kebutuhan untuk mogok atau perlambatan pekerjaan setiap kali ketidaksetujuan mencuat menyangkut kontrak kerja.

REFERENSI

- Anonim. (1989). *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: Depag RI.
- Amstrong, Michael. (1994). *Seri Pedoman Manajemen; Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

- Byars, Lloyd L dan Leslie W Rue. (1984). *Human Resource And Personnel Management*, Homewood Illinois: IRWIN.
- Carrel, Michael R. (1995). *Human Resources Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workforce*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Casteter, William, B. (1981). *The Personnel Function In Educational Administration*. Newyork: McMillan Publishing Co.
- Echols, Jhon M. (2000). *Kamus Inggris Indonesia; An English – Indonesia Dictionary*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personnel Management*. Singapore: McGraw Hill International Edition.
- (1965). *Principle of Personnel Management*. New York: McMillan Hill Book Company.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Laksono, Slamet (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Simmamora, Henri. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.