

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN
SD ISLAM TERPADU AL-MATHIRIYAH
KABUPATEN MUSI RAWAS UTARA**

T E S I S

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam



OLEH

HAMIDI HASAN
NIM. 16861007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP
2018**

**PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS**

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

**Dr. Nuzuar, M.Pd
NIP. 19630410 199803 1 001**

**Dr. H. Ifnaldi Nural, M.Pd
NIP.19650627 200003 1 002**

**Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Nuzuar, M.Pd
NIP. 19630410 199803 1 001**

**N a m a : Hamidi
Nim : 16861007
Angkatan : 2015/2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara” merupakan karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dan hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya sendiri atau ada *plagiat* dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dipergunakan seperlunya.

Curup, Agustus 2018
Saya yang menyatakan

Hamidi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karuniaNya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara”. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi isi, ejaan dan sistematika. Maka dengan itu masukkan dan arahan baik dari pembimbing maupun penguji sangatlah diharapkan demi kesempurnaan tesis ini. Dalam kesempatan ini penulis sampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada

1. Bapak Dr Rahmat Hidayat, M.Ag, M.Pd selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup
2. Bapak Dr. H. Ifnaldi Nurmal, M.Pd selaku Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup dan sekaligus pembimbing kedua
3. Bapak Dr. Nuzuar, M.Pd selaku pembimbing pertama dan sekaligus Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup
4. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Curup
5. Kepala sekolah, dewan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara yang telah memberikan izin dan informasi kepada penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan tesis, untuk itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan.

Curup, Juni 2018
Penulis

Hamidi

ABSTRAK

Hamidi, NIM 16861007, Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara, Tesis Curup: Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, 2016

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Begitu juga dengan tenaga pendidikan yang mengurus segala administrasi sekolah. Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah atau madrasah tidak hanya dapat diukur dari *input* siswa yang tinggi, namun faktor kualitas guru yang memberikan pengajaran kepada siswa juga sangat menentukan. Setiap satu kelas didampingi oleh 2 orang guru, sehingga memberikan pelayanan pengajaran dan pendidikan kepada siswa sangat intensif. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Prosedur pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran.

Simpulan dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut: *Pertama*, perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara berjalan dengan baik seperti ratio guru dan siswa (2/22) sangat ideal dan sesuai dengan standar, memetakan kebutuhan guru dan tata usaha berdasarkan spesifikasi dan keahlian. *Kedua*, pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan, yakni pola rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan dengan seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an dan tes *micro teaching*. *Ketiga*, kepala sekolah melakukan kontrol kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara kepala sekolah melakukan kegiatan keliling ruangan selama proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. *Keempat*, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen Tenaga Pendidik	8
1. Pengertian Manajemen	8
2. Pengertian Tenaga Pendidik	12
3. Manajemen Tenaga Pendidik	19
4. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik	25
5. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan	31
B. Manajemen Sekolah/Madrasah	32
1. Pengertian Manajemen Sekolah/Madrasah	32
2. Komponen Manajemen Sekolah	34
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Tenaga Pendidik	38
C. Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah	39
D. Kerangka Berpikir	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Setting Penelitian	44
D. Sumber Data	45
E. Prosedur Pengumpulan Data	48
F. Pengecekan Keabsahan Data	48
G. Analisis Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	51

B. Pembahasan	85
---------------------	----

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	91
B. Saran-saran	92

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai suatu sistem, sekolah terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Berbagai input mulai dari siswa, guru, keuangan, serta *instrumental* dan *environmental input* lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik

Madrasah sebagai bagian dari penyelenggara pendidikan nasional saat ini juga dituntut untuk mampu melakukan penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dimaksud menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian. Dengan melakukan proses standarisasi penyelenggaraan pendidikan, diharapkan madrasah mampu bersaing dengan sekolah umum khususnya dalam penyelenggaraan pendidikan umum. Apalagi dalam proses pengelolaan pendidikan, pemerintah telah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian madrasah

bisa lebih leluasa dalam melakukan proses manajemen sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu madrasah.

Madrasah disamping menyediakan pendidikan umum, juga menyiapkan pendidikan agama berbasis karakter. Hasil penelitian Muzyanah menyatakan bahwasanya pendidikan karakter dalam manajemen madrasah sudah terintegrasi pada proses pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian¹. Pengelolaan madrasah sudah terintegrasi dalam menyiapkan peserta didik untuk mendapatkan keilmuan *scientific* tanpa meninggalkan ilmu agama. Sebenarnya manajemen madrasah memiliki potensi keunggulan-keunggulan dari lembaga pendidikan umum.

Mewujudkan pendidikan madrasah yang unggul diperlukan komponen pendukung, seperti komponen tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, kesiswaan, keuangan dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian Hidayati menjelaskan sebagai berikut:

Kepemimpinan pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan berbanding lurus dengan mutu pendidikan. Dengan kata lain mutu pendidikan yang baik ditentukan oleh baiknya kepemimpinan pendidikan, baiknya kepemimpinan pendidikan akan menentukan bagi terwujudnya standar pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu menunjang bagi upaya merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan²

Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah, seluruh komponen sekolah digerakkan oleh kepala sekolah dengan *skill* dan kemampuannya. Kepala sekolah berupaya untuk mempengaruhi

¹ Muzyanah. 2014. Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter. *Jurnal Analisa* Volume 21 h.1. 279-289

² Hidayati. 2014. Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan. *Jurnal Al-Talim* Vol. 21, h. 42-53

seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah, sehingga tujuan sekolah yang telah direncanakan dapat tercapai. Menurut hasil penelitian Suwardi dan Samino menjelaskan bahwasanya diperlukan tipe kepemimpinan demokratis (aspiratif, akomodatif, asertif dan terbuka) mengutamakan musyawarah dan pendekatan akhlaqi, yaitu menganggap staf sebagai mitra kerja dalam mencapai tujuan³.

Peran kepemimpinan dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting sekali dalam pengelolaan sekolah. Menurut hasil penelitian Manaf menyatakan bahwasanya faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: latar belakang pendidikan kepala sekolah, latar belakang tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup berpengalaman serta keterampilan tenaga pendidik yang menguasai metode, bahan dan media pembelajaran⁴. Jelas bahwasanya kepala sekolah, kemudian penguasaan guru terhadap metode, bahan dan media pembelajaran sangatlah berpengaruh dalam meningkatkan mutu sekolah.

Pendidik atau guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga

³ Suwardi dan Samino. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun. *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.9 No. 2 h. 186-195

⁴ Manaf. 2013. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Ta`lim Muta`lim* Vol.3 No. 5

pendidikan formal adalah dunia kehidupan guru. sebagai besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat⁵.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya. Begitu juga dengan tenaga pendidikan yang mengurus segala administrasi sekolah, sehingga arsip-arsip dan database komponen sekolah dapat terkelola dan terpelihara dengan baik. Tenaga pendidik dan kependidikan menjadi bagian yang terpenting bagi sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Berdasarkan observasi awal peneliti bahwasanya SD Islam Terpadu Al-Mathiryah dari tahun ke tahun kurang mengalami kemajuan yang signifikan terutama dalam jumlah siswa yang masuk, rendahnya minat orang tua, kemudian fasilitas sekolah yang kurang mendukung pelaksanaan pembelajaran, kemudian guru dalam memberikan pelajaran kepada siswa

⁵ Djamarah, Syaiful Bahri. *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru* (Surabaya:Usaha Nasional, 2000), h. 56

kurang inovatif dan kreatif, sehingga proses belajar dan mengajar di dalam kelas kurang begitu berjalan dengan baik.

Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah atau madrasah tidak hanya dapat diukur dari *input* siswa yang tinggi, namun faktor kualitas guru yang memberikan pengajaran kepada siswa juga sangat menentukan. Disamping kualitas tenaga pendidik, tidak terlepas juga peran tenaga kependidikan yang mengelola administrasi sekolah. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Melihat kondisi ini, peneliti tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan judul “**Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara**”

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan manajemen sekolah ataupun madrasah, maka penelitian ini akan dibatasi pada

1. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang meliputi (perencanaan, pelaksanaan, kontrol dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan)
2. Tenaga pendidik dan kependidikan yang berada dilingkungan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara?
2. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara?
3. Bagaimana kontrol tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara?
4. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara
2. Pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara
3. Kontrol tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara
4. Evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Sekolah.

Memberikan masukan khususnya bagi SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan sehingga SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara menjadi sekolah yang unggul dan berkualitas.

2. Bagi Penulis.

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan pendidikan terutama pada madrasah, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan madrasah memiliki kompetensi dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

3. Bagi Guru.

Memberikan masukan bagi guru dalam upaa peningkatan kualitas pengajaran di sekolah, terutama guru di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1. Pengertian Manajemen

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”⁶. Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran⁷. Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggungjawab sosial yang memuaskan⁸.

Sedangkan Richard menjelaskan manajemen adalah “*the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resource*”.⁹ Manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, organisasi, pembimbingan dan kontroling. Menurut Robbins, Decenzo dan Coulter menjelaskan manajemen adalah “*management is that process of getting things done,*

⁶ Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 372

⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 553

⁸ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), h. 1

⁹ Richard L. Daft, *New Era of Management* (Canada: South-Western, 2010), h.5

effectively and efficiently, with and through other people".¹⁰ Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui keterlibatan orang-orang. Definisi ini menekankan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan agar bawahan dapat terlibat dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Cassidy dan Kreitner manajemen adalah "*the process of working with and through others to achieve organizational objectives in a changing environment*".¹¹ Menekankan keterlibatan orang lain (bawahan) untuk mencapai tujuan dalam mengatasi perubahan lingkungan organisasi. Sedangkan menurut Griffin manajemen didefinisikan sebagai berikut:

*Can be defined as a set of activities (including planning and decision making, organizing, leading and controlling) directed at an organization's resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner*¹².

Pendapat ini mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, pembimbingan dan kontrol) yang diarahkan untuk mengelola sumber organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat di atas, maka manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi.

¹⁰ Stephen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter, *Fundamental of Management* (United State of America: Pearson, 2011), h. 32

¹¹ Cassidy dan Kreitner, *Principles of Management* (China: Western, 2011), h.5

¹² Ricky W. Griffin, *Management Principles and Practice* (United State: South-Western, 2013), h. 5

Sebuah lembaga sekolah/madrasah dapat berkembang dan berkualitas dipengaruhi oleh manajemen yang baik pula. Manajemen yang baik tersebut ditandai beberapa kriteria berikut ini:

a. Tingginya Partisipasi Masyarakat

Dalam Manajemen, pelaksanaan program-program madrasah didukung oleh tingginya partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah/madrasah melalui bantuan keuangan, tetapi melalui komite madrasah dan dewan pendidikan merumuskan serta mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas madrasah. Madrasah dan orang tua menjalin kerjasama untuk memberikan bantuan dan pemikiran serta menjadi narasumber pada berbagai kegiatan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah/madrasah.

b. Kepemimpinan yang Demokratis dan Profesional

Dalam sebuah manajemen, pelaksanaan program-program madrasah didukung oleh adanya kepemimpinan madrasah yang demokratis dan profesional. Kepala madrasah dan guru-guru sebagai aktor utama program madrasah merupakan figur yang memiliki kemampuan dan integritas profesional. Kepala madrasah merupakan manajer pendidikan profesional dalam lembaga pendidikan (sekolah/madrasah) untuk mengelola segala kegiatan madrasah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan. Guru-guru yang direkrut oleh madrasah adalah pendidik profesional dalam bidangnya masing-masing, sehingga mereka bekerja berdasarkan pola kinerja profesional

yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran peserta didik. Dalam proses pengambilan keputusan, kepala madrasah mengimplementasikan proses *Bottom up* secara demokratis sehingga semua pihak memiliki tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil beserta pelaksanaannya.

c. *Teamwork* yang Kompak dan Transparan

Dalam manajemen sekolah/madrasah, keberhasilan program-program sekolah/madrasah didukung oleh kinerja team yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan di madrasah. Dalam dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah, misalnya pihak-pihak yang terlibat bekerjasama secara harmonis sesuai dengan posisinya masing-masing untuk mewujudkan suatu sekolah/madrasah yang dapat dibanggakan oleh semua pihak. Mereka tidak saling menunjukkan kuasa atau paling berjasa, tetapi masing-masing berkontribusi terhadap upaya peningkatan mutu dan kinerja madrasah secara kaffah. Dalam pelaksanaan program misalnya, pihak-pihak terkait bekerjasama secara profesional untuk mencapai tujuan-tujuan atau target yang disepakati bersama.

Dengan demikian keberhasilan manajemen sekolah/madrasah merupakan hasil sinergi dari kolaborasi team yang kompak dan transparan. Dalam konsep manajemen sekolah/madrasah yang utuh kekuasaan yang dimiliki sekolah/madrasah, diantaranya adalah pengembalian keputusan tentang manajemen kurikulum dan

pembelajaran, rekrutmen dan manajemen tenaga kependidikan, serta manajemen keuangan sekolah/madrasah.

2. Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam ketentuan umum Undang-undang Sisdiknas, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widiaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan¹³. Menurut Al-Azis, pendidik adalah orang yang bertanggungjawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna¹⁴.

Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah SWT, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah SWT.

Firman Allah SWT dalam Surat Al-Mujadillah (58) : 11 sebagai berikut:

¹³ Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-undang Sisdiknas* (Jakarta: Depag, 2003), cet., Ke- 3. h. 35

¹⁴ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), Cet. ke-3, h. 88.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ
اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Guru merupakan profesi yang mulia, mengajar ilmu pengetahuan dan mendidik karakter dan kepribadian anak, sehingga menghasilkan anak didik yang memiliki kecerdasan, keahlian, keterampilan dan akhlak yang baik. Guru adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial¹⁵.

Guru memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan guru melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab utamanya. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru memiliki kewajiban seperti apa yang telah

¹⁵ Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1, h. 17

ditetapkan dalam undang-undang guru dan dosen pada pasal 20 poin 1 sampai 5:

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa¹⁶.

Berkaitan dengan tugas dan profesinya, guru harus mengetahui, serta memahami nilai-nilai, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Guru juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional¹⁷. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik yang dibuktikan dengan

¹⁶ Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. ke-1, h. 52.

¹⁷ *Undang Guru dan Dosen, Pasal 8, Op. Cit.*, h. 47

ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan undang-undang

a. Persyaratan Tenaga Pendidik

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok¹⁸.

1) Persyaratan administratif

Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2) Persyaratan Teknis

Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

3) Persyaratan Psikis.

Berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu

¹⁸ Sardiman A.M., *Interaksi dan motivasi belajar mengajar* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 126.

mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pangabdian.

4) Persyaratan Fisik

Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/ diamati bahkan dinilai oleh para siswa.

b. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:

1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar.

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Arti perencanaan belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi atau bahan pelajaran), bagaimana ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Tujuan

perencanaan belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi guru dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar.

2) Melaksanakan dan Memimpin/ Mengelola Proses Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam rencana perencanaan¹⁹. Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau mengajar.

3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar

Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar.

4) Menguasai Bahan Pelajaran

¹⁹ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 52.

Penguasaan guru akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa bergantung pada penguasaan pelajaran oleh guru dan keterampilan mengajarnya.

c. Kode Etik Tenaga Pendidik

Kode etik guru dapat diartikan sebagai aturan tata susila keguruan yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kesopanan, sopan santun dan keadaban. Sedangkan maksud dan tujuan diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Dengan adanya kode etik guru dapat dijadikan pedoman agar terhindar dari segala bentuk penyimpangan.

Adapun rumusan kode etik yang merupakan kerangka pedoman guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu sesuai dengan hasil Kongres PGRI XIII, yang terdiri dari sembilan item berikut ini:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.

- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
- 7) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 8) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan²⁰.

3. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Manajemen personalia (pendidik dan tenaga kependidikan) ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia²¹.

Tidak hanya hal-hal di atas yang harus ditangani oleh manajer, tetapi juga memperhatikan pembentukan staf, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub

²⁰ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru.....*h. 80.

²¹ Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta:PT Asdi Mahasatya, 2004), h.108

sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan²².

Manajemen personil/anggota di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen personil/anggota yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen yang dituntut meliputi (1) memperoleh dan memilih anggota yang cakap, (2) membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya, (3) menggunakan anggota dengan lebih efektif, dan (4) menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan²³.

Tenaga pendidik dari sudut pandang organisasi merupakan mesin sukses organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Sekolah adalah sebuah organisasi, yang di dalamnya melibatkan guru dan staf-staf terkait, merekalah yang melaksanakan tugas-tugas organisasi. Karena itu, personel di sekolah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut *tenaga edukatif* dan unsur karyawan yang disebut *tenaga administratif*. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personel sekolah adalah: kepala sekolah, guru, pegawai tata usaha dan pesuruh atau penjaga sekolah. Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personal secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai dengan optimal.

²²Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* h. 109

²³Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung:PT.Refika Aditama, 2009), h. 26-27

Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu adanya job diskription yang jelas sangat diperlukan²⁴. Salah satu unsur dalam manajemen tenaga kependidikan hendaklah terpenuhi beberapa hal berikut ini:

a. Daftar Personel.

Daftar personel memuat identitas atau keterangan lengkap tentang diri pegawai atau karyawan yang bersangkutan baik ia itu guru maupun tenaga administratif. Keterangan keterangan ini antara lain meliputi nama lengkap dan identitas pribadi yang lain (agama, tempat tinggal, tahun kelahiran, dan sebagainya), pangkat, jabatan, pendidikan terakhir, pendidikan tambahan dan keadaan keluarga.

b. Daftar Hadir Guru/Karyawan.

Kehadiran guru atau karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak demi berhasilnya tujuan pendidikan. Dengan memeriksa daftar hadir tersebut maka dapat dihitung presentase kehadiran atau absensi guru yang bersangkutan. Disamping itu, yang penting lagi ialah apakah alokasi waktu yang disediakan selama satu semester atau satu caturwulan itu dapat dipenuhi oleh guru atau tidak bagi sesuatu bidang studi.

c. Daftar *Konduite*.

²⁴ B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT.Asdi Mahasetya, 2004), h. 86

Dimaksud daftar *konduite* adalah daftar yang berisi penilaian terhadap pegawai yang dibuat oleh pimpinan atau atasannya. Dalam hal ini kepala sekolah membuat daftar konduite itu berdasarkan penilaian terhadap guru yang menjadi bawahannya. Aspek apa saja yang dinilai oleh kepala sekolah dalam daftar konduite guru dan karyawan.

Di bawah ini perlu dikemukakan beberapa hal yang penting untuk dinilai menurut Ismed Syarief adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan kerja (perencanaan program mengajar, kecakapan mengajar, melaksanakan manajemen).
- 2) Kerajinan
- 3) Kepatuhan disiplin kerja.
- 4) Rasa tanggung jawab terhadap tugas negara.
- 5) Hubungna kerja sama.
- 6) Kelakuan di dalam dan di luar dinas
- 7) Prakarsa (inisiatif)
- 8) Kepemimpinan
- 9) Pekerjaan pada umumnya.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis. Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi. Berdasarkan (Permendiknas No,8 Tahun 2005) Tugas Ditjen PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMTK) mempunyai tugas

merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan non formal²⁵.

Berdasarkan Undang-undang no. 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa: kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga professional bertujuan untuk melaksanakan system pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu, beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara professional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik dari pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani,

²⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 231.

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi oleh perguruan tinggi yang terakreditasi. Merekapun memiliki hak dan kewajiban dalam menjalankan tugas yaitu:

a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan social yang pantas dan memadai
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Pembinaan karier yang sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.

b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif dan dialogis
- 2) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- 3) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya

4. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Perencanaan

Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efisien²⁶

Di negara kita status kepegawaian tenaga pendidik dan kependidikan terbagi 2 yaitu PNS dan Non PNS dan berada di bawah naungan Departemen Pendidik Nasional dan Departemen Agama. Merujuk pada teori perencanaan SDM, maka ada beberapa metode yang dipakai dalam merencanakan SDM antara lain:

1) Metode Tradisional.

Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi.

2) Metode Perencanaan Terintegrasi.

Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

b. Seleksi

²⁶ Samsuddin Sadjili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 109.

“*Selection*” atau seleksi didefinisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap sebesar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut. Tujuan utama dari seleksi adalah untuk:

- 1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
 - a) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut
 - b) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam system
 - c) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam system
 - d) Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.
- 2) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

Pada dasarnya, setiap elemen yang dipergunakan dalam teknologi seleksi SDM lebih diarahkan sebagai alat-alat pengaturan karena pada umumnya perundang-undangan Pemerintah selain menyulitkan bagi pemilihan dan penggunaan alat seleksi, juga menyulitkan terhadap penentuan kriteria pekerjaan. Seleksi SDM merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa

keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah eektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja.

c. Proses Seleksi

Proses seleksi di fokuskan pada pertanyaan sejauh mana kecocokan antara pelamar dan segala kualitasnya dengan tuntutan jabatan. Dalam konteks ini, ada dua aspek yang penting dicermati yaitu:

- 1) Penilaian Data dan Pelamar. Ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiganya adalah: a). Ujian fisik (tes kesehatan) sebelum bekerja; b). Tes kecanduan obat-obatan terlarang (drug tasting); dan c). Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi.
- 2) Implikasi Tanggung Jawab dari Keputusan Seleksi Organisasi proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang paling baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efesiaen dan efektif.

d. Pasca Seleksi

Setelah mengevaluasi para pelamar suatu jabatan, tahap berikutnya adalah membuat keputusan individual mengenai setiap

pelamar berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Dalam pasca seleksi ada dua hal penting yang harus diperhatikan, yakni kontrak dan kerangka pekerjaan.

1) Kontrak

Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya adalah sebagai berikut: a). “*Mutual assent*” (suasana/ kondisi penawaran dan penerimaan), b). Konsideresi, c). Pihak-pihak kompeten yang sah, d). Pengembangan “subject matter” yang tidak dihambat oleh hukum, dan e) Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan).

2) Batasan/kerangka kerja (*term of employment*)

Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan organisasi harus membuat suatu perjanjian berdasarkan batasan/ kerangka kerja. Pengadaan perjanjian ini penting karena dapat dicapai pemahaman sepenuhnya antara dua pihak. Dalam PP Nomor 97 tentang formasi PNS, disebutkan bahwa jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu (pasal 1) sedangkan pasal 4 menyebutkan bahwa formasi

kesatuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai.

Berikutnya adalah PP Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan PNS adalah kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong dan dalam pasal 2 dinyatakan bahwa pengadaan PNS dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan PNS, yang dilaksanakan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

e. Pengembangan Karier

1) Pentingnya Karier

Berbicara tentang karier maka kita akan bertitik tolak pada asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah bekerja dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut. Sondang P. Siagaan menyatakan ada 3 (tiga) pola karier yang harus diketahui oleh seorang pekerja yaitu:

- a) Sasaran karier yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan tertinggi yang mungkin dicapai apabila mampu bekerja produktif, loyal, pada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang
- b) Perencanaan karier dalam arti keterlibatan seseorang dalam pemilihan jalur dan sasaran kariernya.
- c) Kesiediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karier sambil berkarya.

2) Hakikat Tujuan Pengembangan Karier

Secara umum hakikat dan tujuan pengembangan karier merupakan proses awal yang harus diketahui dengan jelas. Hakikat akan mengacu pada dasar kekuatan yang membantu proses pengembangan, sedangkan tujuan justru pada apa serta bagaimana meniti karier yang diharapkan. Prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karier terdiri dari: (1) kemampuan manajerial, (2) kemampuan fungsional, (3) keamanan, (4) kreativitas, (5) otonomi independen.

5. Standar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam Bab VI PP No.19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) bagian Kesatu tentang Pendidik pasal 28 (1) menyebutkan bahwa Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sedangkan dalam ayat 2 (dua) nya disebutkan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sebagai tenaga kependidikan juga harus memiliki kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi sesuai dengan bidang tugasnya. Kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi tersebut dikembangkan oleh BSNP.

B. Manajemen Sekolah/Madrasah

1. Pengertian Manajemen Sekolah/Madrasah

Sebagai suatu sistem, sekolah terdiri atas komponen-komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Berbagai input mulai dari siswa, guru, keuangan serta *instrumental* dan *environmental input* lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan *output* berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola²⁷. Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran²⁸. Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggungjawab sosial yang memuaskan²⁹. Menurut Danim manajemen merupakan suatu proses

²⁷ Echol dan Shadily. Kamus Inggris Indonesia. (Jakarta: Gramedia, 2010), h.234

²⁸ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 553

²⁹ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013), h. 1

menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi³⁰.

Sedangkan pengertian manajemen pendidikan adalah sebagai berikut;

Manajemen pendidikan ialah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, serta bertanggung jawab kemasyarakat dan kebangsaan³¹

Menurut Atmodiwirio manajemen pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan³². Sedangkan menurut Engkoswara manajemen pendidikan adalah sebagai berikut:

Manajemen pendidikan ialah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana menata sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara produktif dan bagaimana menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta di dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama³³

Dengan memperhatikan pengertian di atas nampak bahwa manajemen pendidikan pada prinsipnya merupakan suatu bentuk penerapan manajemen atau administrasi dalam mengelola, mengatur dan mengalokasikan sumber daya yang terdapat dalam dunia pendidikan,

³⁰ Sudarwan Danim, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 3

³¹Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Manajemen Sekolah* (Jakarta: Biro Perencanaan Depdikbud, 1993), h.90

³² Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h.67

³³ Engkoswara, *Manajemen Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2001), h.45

fungsi administrasi pendidikan merupakan alat untuk mengintegrasikan peranan seluruh sumberdaya guna tercapainya tujuan pendidikan dalam suatu konteks sosial tertentu, ini berarti bahwa bidang-bidang yang dikelola mempunyai kekhususan yang berbeda dari manajemen dalam bidang lain

2. Komponen Manajemen Sekolah

Adapun bidang tugas yang harus dikelola di dalam manajemen sekolah antara lain mencakup: 1). manajemen kurikulum, 2). manajemen kesiswaan, 3). manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, 4). manajemen sarana dan prasarana pendidikan, 5). manajemen keuangan/pembiayaan, 6). manajemen program hubungan sekolah dengan masyarakat³⁴. Berikut ini akan diuraikan keenam bidang tugas tersebut

a. Manajemen Kurikulum

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, dinyatakan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada jenjang pendidikan dasar dan menengah dikembangkan oleh sekolah dan komite sekolah berpedoman pada standar isi dan standar kompetensi lulusan, serta panduan penyusunan kurikulum yang dibuat oleh BSNP dengan memperhatikan prinsip-prinsip pengembangan kurikulum.

³⁴ Departemen Pendidikan Nasional, Administrasi dan Pengelolaan Sekolah (Jakarta: Dirjen PMTK, 2008), h.23

Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan pendidikan tertentu (PPRI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 5 ayat 2). Standar isi yang memuat administrasi struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum TK/SD/MI/SDLB/SMP dan kalender akademik

b. Manajemen Kesiswaan

Pengaturan kegiatan peserta didik diarahkan pada peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar baik intra maupun ekstrakurikuler, sehingga memberikan kontribusi bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah serta tujuan pendidikan secara keseluruhan. Adapun tujuan manajemen kesiswaan adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik dari mulai masuk sampai lulus sekolah. Ruang lingkup manajemen kesiswaan meliputi:

c. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi hal-hal sebagai berikut.

- 1) Pendayagunaan ketenagaan meliputi a). kelayakan guru mengajar, b). pelaksanaan pembagian tugas guru, tenaga teknis, dan tenaga tata laksana, c). pemberian tugas tambahan kepada guru, dan tenaga teknis yang belum memenuhi jumlah jam wajib mengajar minimal.
- 2) Daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) meliputi; a). daftar Penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap masing-masing guru,

tenaga teknis dan tata laksana, b). pencatatan kegiatan guru, tenaga teknis dan tenaga tatalaksana sebagai bahan pembuatan penilaian pelaksanaan pekerjaan tahunan.

- 3) Daftar urut kepangkatan (DUK) meliputi; a). daftar urut kepangkatan guru, tenaga teknis dan kepala tata usaha di lingkungan sekolah, b). daftar urut kepangkatan disusun sesuai dengan ketentuan dan perubahan formasi sekolah
- 4) Mutasi kepangkatan meliputi; a). pemberitahuan kenaikan gaji berkala kepada KPN bagi guru, tenaga teknis, dan tenaga tata laksana yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, b). pengusulan kenaikan pangkat/tingkat guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, c). pemberitahuan dan pengusulan mutasi guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana.
- 5) Pengembangan ketenagaan meliputi; a). daftar urut prioritas guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana untuk mengikuti penataran atau pelatihan antara lain: LKG, SPKG, MGMP, Laboran, Perpustakaan dan Bendaharawan, b). pembinaan secara teratur terhadap guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana dalam melaksanakan tugas sehari-hari, c). langganan majalah profesi untuk guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana, d). pemberian dorongan terhadap guru, tenaga teknis dan tenaga tata laksana untuk menambah pengetahuan
- 6) Usaha kesejahteraan pegawai meliputi; a). penyelesaian keanggotaan taspen dan asuransi kesehatan guru, tenaga teknis dan tenaga tata

laksana di lingkungan sekolah, b). peningkatan kesejahteraan (koperasi, arisan, kegiatan rekreasi dan olah raga)

7) Tata tertib kerja meliputi; a). pedoman tata tertib guru, tenaga teknis lainnya dan tenaga tata laksana, b). sumber penyusunan tata tertib kerja tersebut (ketentuan, peraturan, dan kesepakatan yang mendukung tata tertib kerja).

d. Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Adapun, prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu 1). habis tidaknya dipakai; 2). bergerak tidaknya pada saat digunakan, 3). hubungannya dengan proses belajar mengajar. Dilihat dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang habis dipakai dan sarana pendidikan tahan lama.

e. Manajemen Keuangan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun. (PPRI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pasal 1 ayat10). Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi dan biaya personal. Pelaksanaan ketiga hal di atas di atas

diperlukan adanya proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi, dan melaporkan kegiatan bidang keuangan agar tujuan sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien

f. Manajemen Program Hubungan Sekolah dengan Masyarakat.

Pengertian humas (*public relation*) adalah aktivitas yang menghubungkan antara organisasi dengan masyarakat (*public*) demi tercapainya tujuan organisasi dan harapan masyarakat dengan produk yang dihasilkan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan

Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan memerlukan kemampuan kepala sekolah dan latar belakang pendidikan guru, sehingga pengelolaan tenaga pendidik dapat berjalan dengan baik. Menurut Manaf latar belakang pendidikan kepala sekolah dan latar belakang pendidikan guru mempengaruhi dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan³⁵. Sedangkan menurut Fauziah kemampuan kepala sekolah dan guru, sarana dan prasarana dan pembiayaan mempengaruhi pengelolaan tenaga pendidikan³⁶.

Berdasarkan pendapat di atas, bahwasanya latar belakang pendidikan kepala sekolah sangatlah menentukan keberhasilan pengelolaan tenaga pendidikan. Dengan latar belakang pendidikan yang

³⁵ Manaf. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Ta'lim Muta'lim Vol.3 No. 5, 2013, h.136

³⁶ Fauziah, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Latihan* (Jakarta: Universitas Indonesia, 2010), h.5

baik dapat berdampak terhadap kemampuan kepala sekolah dalam pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan. Begitu juga dengan latar belakang pendidikan guru yang sesuai dapat mempermudah bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik.

C. Manajemen Berbasis Madrasah

1. Pengertian Manajemen Berbasis Madrasah/Sekolah

Istilah manajemen berbasis sekolah (MBS) merupakan terjemah dari "School based management". Manajemen Berbasis Sekolah merupakan sebuah program yang dicanangkan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di tingkat Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah menurut Dirjen Dikdasmen bahwa Manajemen Berbasis Sekolah merupakan bentuk alternatif pengelolaan sekolah dalam rangka desentralisasi pendidikan, yang ditandai adanya kewenangan pengambilan keputusan yang lebih luas di tingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang relatif tinggi, dalam rangka Kebijakan Pendidikan Nasional³⁷.

Sedangkan menurut Sagala manajemen berbasis sekolah merupakan pemberian otonomi yang lebih luas kepada sekolah, dengan tujuan akhir meningkatkan mutu hasil penyelenggaraan pendidikan melalui peningkatan kinerja dan partisipasi semua stakeholdernya³⁸.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yaitu model pengelolaan yang

³⁷ Dirjen Dikdasmen. *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Departemen Pendidikan Nasional* (Jakarta: Dikdasmen, 2001), h. 2

³⁸ Sagala. *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2000), h. 78

memberikan otonomi atau kemandirian kepada sekolah atau madrasah dan mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah atau madrasah sesuai dengan standar pelayanan mutu yang ditetapkan oleh pemerintah pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota. MBS merupakan wujud dari reformasi pendidikan yang menwarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik.

2. Tujuan Manajemen Berbasis Madrasah/ Sekolah

Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mencapai keunggulan masyarakat bangsa dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang dinyatakan dalam GBHN³⁹. Hal tersebut diharapkan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan pendidikan di Indonesia yang berkualitas dan berkelanjutan, baik secara makro, meso maupun mikro. MBS yang ditandai dengan otonomi sekolah dan pelibatan masyarakat merupakan respon pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul di masyarakat, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan.

3. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan MBS

Menurut Mulyasa ada lima faktor yang mempengaruhi pelaksanaan manajemen berbasis sekolah, yakni a) kewajiban sekolah, b) kebijakan dan prioritas pemerintah, c) peranan orang tua dan masyarakat, d) peranan

³⁹ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah* (Bandung: PT RRosdakarya, 2002), h. 25

profesionalisme dan manajerial, e) pengembangan profesi⁴⁰. Berikut penjelasannya secara detail

a. Kewajiban Sekolah

Sekolah dituntut mampu menampilkan pengelolaan sumber daya secara transparan, demokratis, tanpa monopoli, dan bertanggungjawab baik terhadap masyarakat maupun pemerintah, dalam rangka meningkatkan kapasitas pelayanan terhadap peserta didik.

b. Kebijakan dan Prioritas Pemerintah

Agar prioritas-prioritas pemerintah dilaksanakan oleh sekolah dan semua aktivitas sekolah ditujukan untuk memberikan pelayanan kepada peserta didik sehingga dapat belajar dengan baik, pemerintah perlu merumuskan seperangkat pedoman umum tentang pelaksanaan MBS.

c. Peranan Orang Tua dan Masyarakat

Melalui dewan sekolah, orang tua dan masyarakat dapat berpartisipasi dalam pembuatan berbagai keputusan. Masyarakat lebih memahami serta mengawasi dan membantu sekolah dalam pengelolaan termasuk kegiatan belajar dan mengajar.

d. Peranan Profesionalisme dan Manajerial

Pelaksanaan MBS berpotensi meningkatkan gesekan peranan yang bersifat profesional dan manajerial. Untuk memenuhi persyaratan

⁴⁰ Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*.....h. 29

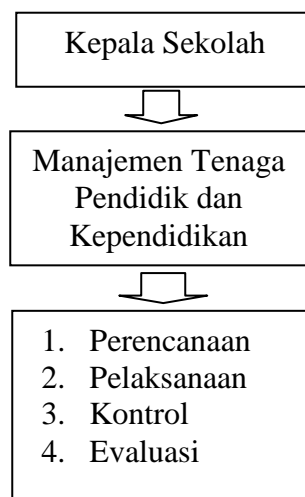
pelaksanaan MBS, kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi harus memiliki kedua sifat, yakni profesional dan manajerial.

e. Pengembangan Profesi

Dalam MBS pemerintah harus menjamin bahwa semua unsur penting tenaga kependidikan menerima pengembangan profesi yang diperlukan untuk mengelola sekolah secara efektif. Agar sekolah dapat mengambil manfaat yang ditawarkan MBS perlu dikembangkan adanya pusat pengembangan profesi, yang berfungsi sebagai penyedia jasa pelatihan bagi tenaga kependidikan untuk MBS.

D. Kerangka Berpikir

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Maka dari itu diperlukan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang baik meliputi (perencanaan, pelaksanaan, kontrol dan evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan). Terutama tenaga pendidik dan kependidikan yang berada di lingkungan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara. Adapun kerangka berpikir penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut;





Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara dan waktu penelitian di mulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2018 pada tahun ajaran 2017/2018 mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru dan staf, wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

C. Sumber Data

Untuk mendapatkan data tersebut peneliti perlu menentukan sumber data dengan baik, karena data tidak akan diperoleh tanpa adanya sumber data. Pemilihan dan penentuan jumlah sumber data tidak hanya didasarkan pada banyaknya informan, tetapi lebih dipentingkan pada pemenuhan kebutuhan

data, sehingga sumber data di lapangan bisa berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia.

Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informant*) dan data yang diperoleh melalui informan berupa *soft data* (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru dan wali siswa SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti peristiwa atau aktifitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data* (data keras) yang berkenaan dengan data SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik dokumentasi dan observasi hanya digunakan sebagai pelengkap data. Data yang diambil dalam penelitian ini berupa data yang berhubungan dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

1. Observasi

Menurut Winarno observasi adalah pengamatan dan pencatatan dengan sistematis atas fenomena-fenomena yang diteliti, baik dilakukan secara langsung maupun tidak langsung⁴¹. Observasi dilakukan dengan

⁴¹ Winarno, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 1994), h.162

mengamati langsung semua gejala dan semua peristiwa yang terjadi dilokasi penelitian. Berdasarkan penjelasan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa observasi merupakan teknik pengumpulan data yang berperan penting dalam sebuah penelitian. Teknik ini dapat memberikan gambaran nyata terutama perilaku nonverbal yang tentunya merupakan fokus penelitian.

Observasi dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dan dikumpulkan melalui pengamatan langsung di SD Islam Terpadu Al-Mathiryah Kabupaten Musi Rawas Utara secara terbuka maupun secara tertutup. Hasil dari pengamatan langsung dibuat catatan lapangan yang harus disusun setelah mengadakan hubungan langsung dengan subyek yang diteliti.

2. Wawancara

Menurut Nazir wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden melalui alat yang dinamakan *interview guide*⁴². alat. Ciri utama dari wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi dan sumber informasi. Substansi materi dalam wawancara menyangkut antara lain:

- a. Pengalaman dan perbuatan responden yang telah dikerjakan dan lazim dikerjakan dalam menjelaskan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiryah Kabupaten Musi Rawas Utara
- b. Pendapat, pandangan, tanggapan, laporan atau pikirannya tentang

⁴² Nazir, *Metode Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 2005), h. 193

pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara

- c. Pengetahuan, fakta-fakta yang diketahui tentang pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara
- d. Penginderaan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dikecap dalam menjelaskan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah Kabupaten Musi Rawas Utara
- e. Latar belakang pendidikan, pekerjaan, daerah asal, tempat tinggal, lama berkecimpung di dunia pendidikan.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui dokumentasi adalah data yang baik langsung maupun tidak langsung. Dokumentasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi suatu peristiwa atau kejadian melalui foto. Nasution mengemukakan foto yang digunakan dalam penelitian ini merupakan foto penelitian naturalistik dan foto bukan hanya sekedar gambar karena banyak hal yang bisa digali dari foto itu bila kita berusaha untuk memperhatikan dengan cermat dalam rangka memahami lebih mendalam⁴³.

E. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan (*trustworthiness*) data diperlukan teknik pemeriksaan. Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji

⁴³ Nasution, *Metode Penelitian* (Jakarta: Gramedia, 1998), h.87

keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Disamping itu juga dilakukan triangulasi. Trianggulasi yaitu pemeriksaan silang dari berbagai sumber yang digunakan. Triangulasi yang banyak digunakan adalah triangulasi dengan sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian.

Lebih jelasnya triangulasi dilakukan dengan jalan 1). membandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan, 2). membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, 3). membandingkan apa yang dikatakan orang tentang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu, 4). membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pandangan orang dari berbagai latar belakang, 5). membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan. Trianggulasi dilakukan bersamaan dengan kegiatan pengamatan dilapangan, sehingga peneliti bisa melakukan pencatatan data secara lengkap. Dengan demikian maka data hasil penelitian ini layak untuk dimanfaatkan.

F. Analisis Data

Menurut Muhadjir teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran⁴⁴.

1. Editing.

Proses editing adalah proses memperbaiki data serta menghilangkan keraguan. Proses editing dilakukan setelah semua data yang kita kumpulkan melalui kuesioner atau instrument lainnya.

2. Kategori

Tahapan ini dilakukan untuk mengkategorikan dari seperangkat tumpukan data yang disusun atas dasar pemikiran intuisi pendapat atau kriteria tertentu. Jadi data yang sudah diediting dan dipilih-pilih sesuai dengan kategori data yang diperlukan

3. Mendisplay data.

Mendisplay data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tahapan ini menyajikan data kedalam berbagai format yang dianggap perlu seperti table, daftar dan sebagainya .

4. Penafsiran.

Tahapan ini merupakan tahapan akhir dalam menganalisis data. Penafsiran data ini merupakan tahapan akhir penyelesaian dan pembahasan yang terinci tentang arti yang sebenarnya dalam temuan-

⁴⁴ Muhadjir, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Alfabeta, 1999), h.30

temuan penelitian dari data yang didapatkan dari lapangan akan diberikan penafsiran atau interpretasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Ratio jumlah siswa dan guru dalam pelaksanaan proses belajar dan mengajar

Ratio jumlah siswa dan guru harus diperhatikan dengan baik oleh pihak pengelola madrasah dalam peningkatan kualitas dan mutu sekolah yang baik. Jika jumlah siswa dan guru tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka akan berdampak pada kualitas dan layanan kepada siswa dalam proses belajar dan mengajar. Hasil wawancara dengan kepala sekolah adalah sebagai berikut;

Ratio antara siswa dan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah 2 orang guru berbanding 22 orang siswa dalam satu kelas, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan efektif dan efisien dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan⁴⁵

Dengan ratio antara siswa dengan guru yang tercukupi dengan baik, maka akan memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran yang baik pula kepada siswa dan guru juga dapat memberikan pengajaran dan pendidikan dengan maksimal kepada siswa. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah sebagai berikut

Perbandingan guru dan siswa (2/22) memberikan kemudahan bagi kami sebagai tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran, sebab siswa memiliki karakter dan beragam yang

⁴⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

bervariatif dalam kemampuan, prilaku dan latar belakang keluarga yang beragam⁴⁶

Siswa memiliki karakter dan kemampuan yang bervariatif, hal ini menuntut guru untuk memahami kondisi dan keadaan siswa masing-masing, sehingga potensi siswa dapat dikembangkan dengan baik. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut:

Ratio antara guru dan siswa (2/22) sangatlah membantu kami sebaga guru dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa, siswa membutuhkan pelayanan yang maksimal dari guru dalam menerima materi pembelajaran dan pendidikan akhlak di sekolah⁴⁷

Memang dengan didampingi oleh dua orang guru di dalam kelas, dapat memberikan pelayanan maksimal kepada siswa dalam menerima materi pembelajaran di sekolah. Ketentuan (2/22) telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini dinas pendidikan dan kebudayaan. Hasil wawancara dengan staf tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah sebagai berikut:

Memang ketentuan (2/22) sangatlah maksimal dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada siswa terutama dalam proses belajar dan mengajar, hal ini sangatlah mempengaruhi kepada kualitas dan layanan pendidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah⁴⁸

Pelayanan pendidikan dan pengajaran kepada siswa sangatlah penting dalam proses belajar dan mengajar, dengan ratio guru dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar di

⁴⁶ Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

⁴⁷ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

⁴⁸ Wawancara dengan Staf Tata Usaha Sekolah, 5 April 2018

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Disamping itu kepala madrasah memetakan kebutuhan guru dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan madrasah² (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan guru/karyawan kepada pengurus yayasan.

Pengurus yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan guru dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala madrasah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan guru/karyawan \pm 3 (tiga) minggu

- b. Menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan latar belakang pendidikan

Menempatkan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan latar belakang pendidikan sangatlah penting bagi sekolah, sebab tenaga pendidik dan kependidikan merupakan ujung tombak keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi akademik maupun non akademik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah sebagai berikut:

Kami menempatkan guru yang berlatar belakang pendidikan (PGMI) pendidikan guru madrasah ibtidaiyah pada jenjang kelas

1 sampai dengan kelas 3 dan untuk guru bidang studi ditempatkan pada kelas 4 sampai dengan 6⁴⁹

Diutamakan guru berlatar belakang pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI) yang benar-benar fokus dalam memberikan pengajaran dan pendidikan kepada siswa Madrasah Ibtidaiyah (MI). Disamping guru berlatar belakang pendidikan (PGMI) disiapkan juga guru mata pelajaran lainnya pada jenjang kelas 4 sampai dengan 6. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut:

Ya, kami sebagai guru yang berlatar belakang pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI) ditempatkan pada kelas 1 sampai dengan 3, sedangkan pada kelas 4 sampai dengan 6 guru bidang studi, sehingga dalam menjalankan tugas, sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing⁵⁰

Memang dalam menjalankan tugas terutama dalam memberikan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan latar belakang pendidikan, agar yang akan disampaikan kepada siswa, dapat tersalurkan dengan baik dan siswa mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diberikan oleh gurunya. Hasil wawancara dengan staf tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut:

Kami sangat menekankan untuk menempatkan guru sesuai dengan latar belakang pendidikannya, agar dalam menjalankan tugasnya, yakni mendidik dan mengajar dapat dilakukan secara profesional⁵¹

Memang guru yang profesional harus memenuhi kualifikasi akademik sarjana strata 1 (S1) yang linear dengan bidang studi yang diampuh. Untuk pendidikan madrasah ibtidaiyah memang harus

⁴⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁵⁰ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

⁵¹ Wawancara dengan Staf Tata Usaha Sekolah, 5 April 2018

ditempatkan dari guru yang berlatar belakang pendidikan strata 1 (S1) pendidikan guru madrasah ibtidaiyah (PGMI), sehingga ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai guru yang profesional dapat terlaksana dengan baik. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut:

Ya, kami dapat melaksanakan tugas sepenuh hati, jika ditempatkan atau diberikan materi pembelajaran sesuai dengan bidang kemampuan kami masing-masing, hal ini dapat membantu dalam kelancaran proses belajar dan mengajar di dalam kelas⁵²

Kemampuan dan latar belakang pendidikan guru, sangatlah diperhatikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik.

- c. Dilakukan *test* kompetensi dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan

Memang diperlukan *test* kompetensi dalam merekrut calon guru, agar guru dalam menjalankan tugasnya dapat benar-benar profesional dan memiliki kemampuan dalam memberikan pengajaran dan pendidikan kepada siswa. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah sebagai berikut:

Ada beberapa tahapan-tahapan dalam menyeleksi guru di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni tahap *test* kemampuan baca tulis alqur`an dan *test micro teaching*. Tahap awal dilakukan oleh pihak sekolah dan kemudian keputusan terakhir dari pihak yayasan⁵³

⁵² Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

⁵³ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

Kemampuan baca tulis al-qur`an merupakan kompetensi dasar bagi guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, Kemudian *test micro teaching* yang merupakan *test* mengajar, sehingga dapat terlihat skill dan kemampuan guru dalam menyampaikan materi peajaran di depan kelas dan kemudian menggunakan media pembelajaran sebagai alat untuk menarik perhatian siswa selama proses belajar dan mengajar. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Perekrutan guru di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangat diutamakan kepada kemampuan baca tulis al-qur`an dan kemudian kemampuan dalam mengajar di dalam kelas, sehingga hal ini menjadi bekal bagi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing⁵⁴

Dalam perekrutan guru di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sangat menekankan kepada baca tulis al-qur`an, sebab SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah merupakan sekolah berbasis agama, yang sesuai dengan visinya, yakni menyiapkan generasi muslim yang cerdas intelektual, cerdas emosional, dan cerdas spiritual. Hasil wawancara dengan kepala TU SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Dalam perekrutan guru sangatlah diutamakan *test* kemampuan baca tulis al-quran, sebab salah satu *quality assurance* yang kami tetapkan adalah siswa hafal alquran juz 30 dan menjaga hafalannya, kemudian hafal doa sehari-hari dan membiasakannya, dan hafal hadis dan mengamalkanya, sehingga menuntut tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kemampuan baca-tulis al-qur`an⁵⁵

⁵⁴ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

⁵⁵ Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, 10 April 2018

Kemampuan guru dalam membaca dan tulis al-qur`an sangatlah menunjang dalam mencapai misi SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni melahirkan lulusan dengan kemampuan standar tuntutan sistem pendidikan nasional, sekaligus mampu menjawab harapan masyarakat dalam bidang keagamaan dan menciptakan lulusan berdaya saing tinggi pada jenjang pendidikan selanjutnya. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Kemampuan bagi guru dalam membaca dan menulis al-qur`an sangatlah relevan dalam mencapai visi dan misi SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah⁵⁶

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah dalam perekrutan guru melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching* dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua *test* tersebut sebagai modal bagi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah.

- d. Mempersyaratkan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak berwajib

Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian sangatlah penting untuk mengetahui rekam jejak kriminal calon guru yang akan direkrut, sebab guru merupakan teladan yang patut di contoh, maka dari itu guru harus bebas dari perkara hukuman pidana maupun perdata. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

⁵⁶ Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, tidak memerlukan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian, syarat yang sangat ditekankan adalah kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *micro teaching*⁵⁷

Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian, tidak diperlukan bagi pelamar untuk direkrut menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah cukup melampirkan berkas ijazah dan nilai, kemudian surat lamaran dan pas foto dan di *test* dengan kemampuan baca tulis-al-qur`an dan kemampuan *micro teaching*. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Kami tidak mempersyaratkan bagi pelamar untuk direkrut menjadi tenaga pendidik dan kependidikan berupa berkas Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak kepolisian⁵⁸

Adapun persyaratan rekrutmen tenaga pendidik SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut

- 1) Beragama Islam
- 2) Sehat Jasmani dan Rohani
- 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal Strata 1 (S1) PGMI atau pendidikan khusus yang diperlukan
- 4) Nilai Indeks Prestasi minimal 3,00
- 5) Memiliki kemampuan baca, tulis Al-Qur'an yang baik dan benar
- 6) Penampilan sesuai dengan syariat Islam

⁵⁷ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁵⁸ Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, 10 April 2018

- 7) Membuat Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*) dan 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan Madrasah dan Pengurus Yayasan.

Sedangkan tenaga pendidikan sebagai berikut

- 1) Beragama Islam
 - 2) Sehat Jasmani dan Rohani
 - 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal MAN/SLTA sederajat
 - 4) Sesuai dengan spesifikasi dan keahlian yang telah ditentukan
 - 5) Memiliki kemampuan baca, tulis Al-Qur'an yang baik dan benar
 - 6) Penampilan sesuai dengan syariat Islam
 - 7) Membuat Daftar Riwayat Hidup (*Curriculum Vitae*)
 - 8) Ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan Madrasah dan Pengurus Yayasan.
- e. Memperhatikan rekam jejak calon tenaga pendidika dan kependidikan

Rekam jejak guru sebelum direkrut sangatlah perlu diperhatikan oleh pihak pengelola sekolah. Sebab guru memiliki latar belakang dan pengalaman masa lalu yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan penelusuran lebih mendalam mengenai guru yang akan direkrut. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya, kami mencari info melewati teman dekatnya atau dari informasi yang lain atau yang mengenali tenaga pendidik dan kependidikan yang akan melamar menjadi tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah⁵⁹

⁵⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

Rekam jejak calon tenaga pendidik dan kependidikan memang perlu dilakukan penelusuran mendalam, sebab tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu unsur ataupun komponen dalam pencapaian kemajuan sekolah. Jika tenaga pendidik dan kependidikan memiliki rekam jejak yang kurang baik, maka akan dapat berdampak pada rendahnya kualitas dan mutu sekolah. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Kami menelusuri kondisi dan keadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan melalui wawancara, sehingga kami mendapatkan informasi sejauhmana kondisi dan keadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan⁶⁰

Dengan wawancara mendalam terhadap calon tenaga pendidik dan kependidikan, dapat diketahui data dan kondisi maupun pengalaman calon tenaga pendidik dan kependidikan sebelum mereka memasukkan lamaran ke SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya kami waktu masuk ke SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah di *test* wawancara, sehingga informasi mengenai kemampuan dan pengalaman sangatlah dibutuhkan dalam penerimaan calon tenaga pendidika dan kependidikan⁶¹

Tenaga pendidik merupakan teladan bagi siswa, sehingga sangatlah diperlukan tenaga pendidikan yang memiliki integritas, adil, jujur, dapat dipercaya dan memiliki pengalaman terutama dalam

⁶⁰ Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, 10 April 2018

⁶¹ Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

memberikan penagajan dan pendidikan kepada siswa. Melalui rekam jejak merupakan salah satu cara untuk melihat keadaan dan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan yang akan masuk ke sekolah untuk menjadi guru dan staf tata usaha. Hasil wawancara seorang guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Memang benar dengan rekam jejak, maka akan di dapat kondisi dan keadaan guru sebelum bergabung menjadi tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah⁶²

Pada SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan baik melalu wawancara kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik dan kependidikan

2. Pelaksanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

a. Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah

Dalam merekrut tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah tentunya memiliki pola dan mekanisme, yakni

- 1) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
- 2) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-qur'an dan *test micro teaching* untuk pelamar guru. Seleksi awal ini dilaksanakan oleh madrasah

⁶² Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

3) Seleksi akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal.

Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Persyaratan rekrutmen tenaga pendidik SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut; 1) Beragama Islam, 2) Sehat jasmani dan rohani, 3) Pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal Strata 1 (S1) PGMI atau pendidikan khusus yang diperlukan, 4) nilai indeks prestasi minimal 3,00, 5) memiliki kemampuan baca, tulis al-qur'an yang baik dan benar, 6) penampilan sesuai dengan syariat Islam, 7) membuat daftar riwayat hidup (*Curriculum Vitae*) dan 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan madrasah dan pengurus yayasan⁶³

Sedangkan tenaga pendidikan sebagai berikut; 1) beragama Islam, 2) sehat jasmani dan rohani, 3) pelamar telah menyelesaikan pendidikan minimal MAN/SLTA sederajat, 4) sesuai dengan spesifikasi dan keahlian yang telah ditentukan, 5) memiliki kemampuan baca, tulis al-qur'an yang baik dan benar, 6) penampilan sesuai dengan syariat Islam, 7) membuat daftar riwayat hidup (*Curriculum Vitae*), 8) ketentuan dan syarat lain yang ditetapkan madrasah dan pengurus ayasan

Dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki kriteria dan persyaratan yang harus dipersiapkan oleh calon pelamar tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah. Agar tenaga pendidik dan kependidikan yang telah direkrut dan lulus seleksi, dapat bekerja secara profesional. Hasil wawancara dengan staf tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Proses seleksi sangatlah penting untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, dimulai dari seleksi berkas, *test* kemampuan baca tulis al-qur'an sampai dengan *test micro teaching*⁶⁴

⁶³ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁶⁴ Wawancara dengan staf Tata Usaha, 5 April 2018

Proses seleksi sangatlah penting dalam mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional. Tahapan-tahapan dalam proses perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah harus dilalui dengan baik bagi para calon tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya, saya waktu melamar untuk menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan melalui beberapa tahapan-tahapan seperti seleksi berkas atau administrasi, *test* kemampuan membaca dan menulis alqur`an dan *micro teaching*⁶⁵

Pola rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah yakni

- 1) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
 - 2) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-Qur'an dan *test micro teaching* untuk pelamar guru. Seleksi Awal ini dilaksanakan oleh madrasah
 - 3) Seleksi akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.
- b. Pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan

Dalam meningkatkan kompetensi guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah mengadakan pelatihan dan pembinaan kepada guru agar guru dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

⁶⁵ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya, pembinaan dari kepala madrasah dan guru-guru yang senior yaitu dengan menggunakan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang profesional⁶⁶

Memang sangatlah dibutuhkan pelatihan dan pembinaan bagi guru dalam mengembangkan potensi guru, sehingga keprofesionalan guru dapat meningkat dan sangat berpengaruh terhadap kualitas belajar dan mengajar di dalam kelas. Kemudian guru harus menyadari bahwasanya perkembangan ilmu pengetahuan sangatlah cepat sekali mengalami perkembangan. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sangatlah diharuskan oleh pengelola untuk mengembangkan diri, melalui pelatihan dan pembinaan dalam upaya meningkatkan keprofesionalan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga pengajar dan pendidikan⁶⁷

Perkembangan perilaku anak didik semakin cepat, seiring dengan perkembangan zaman, maka dari itu guru harus *update* akan perkembangan ilmu pengetahuan dan juga menggunakan pendekatan pembelajaran yang bervariasi yang sesuai dengan kondisi siswa, maka sangatlah diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi guru dalam upaya mengembangkan potensi kreativitas guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik.

⁶⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁶⁷ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

Hasil wawancara dengan staf tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Kami sangatlah menekankan kepada guru untuk *update* informasi tentang perkembangan ilmu pengetahuan, melalui pendidikan dan pelatihan dalam mengembangkan kreatifitas guru dan tenaga pendidikan⁶⁸

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan pembinaan kepada guru dengan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang profesional

- c. Sanksi kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melanggar peraturan sekolah

Pemberian sanksi kepada tenaga pendidik dan kependidikan semata-mata untuk menegakkan kedisiplinan di sekolah, agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Jika tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kesalahan, maka diberikan sanksi yang setimpal dan jika tidak melanggar diberikan motivasi agar tenaga pendidik dan kependidikan lebih kreatif dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Selama bertugas sebagai kepala sekolah belum ada pelanggaran yang dilakukan tenaga pendidik dan kependidikan, saya selalu melakukan pendekatan persaudaraan

⁶⁸ Wawancara dengan Staf Tata Usaha, 5 April 2018

sehingga guru dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah⁶⁹

Memang sangatlah diperlukan pendekatan-pendekatan kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar tidak terpaksa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Jika terkesan terpaksa dalam menjalankan tugasnya, maka tenaga pendidik dan kependidikan akan melakukan kesalahan dan dapat merugikan pihak sekolah dan dapat berdampak pada penurunan kualitas dan mutu sekolah. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Memang kami membuat pernyataan, jika melakukan kesalahan siap di sanksi, namun sejauh ini kami menjalankan tugas dengan ikhlas dan penuh dedikasi, tiada unsur paksaan, sehingga kami merasa nyaman, aman dan tenteram dalam menjalankan tugas⁷⁰

Dalam menjalankan tugas memang harus ikhlas dan sabar, agar dalam menjalankan tugas dapat melakukannya dengan baik, namun terkadang haru bijak juga, sebab manusia tidak luput dari kesalahan ataupun kehilapan, maka dari itu pihak pengelola sekolah harus bijak untuk memberikan sanksi kepada tenaga pendidik dan kependidikan. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya, kami membuat lembar pernyataan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat menjalankan tugasnya dengan baik⁷¹

⁶⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁷⁰ Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

⁷¹ Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, 10 April 2018

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah selama bertugas tidak pernah mengalami bahwasanya tenaga pendidik dan kependidikan melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga guru dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap tenaga pendidik dan kependidikan membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan

- d. Penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah

Kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan menjadi kunci utama keberhasilan suatu sekolah. Sebab tenaga pendidik dalam hal ini guru merupakan *figure* yang diteladani oleh siswa, maka dari itu guru menjadi contoh dan teladan bagi siswa di sekolah. Begitu juga kedisiplinan tenaga kependidikan yang mengurus administrasi sekolah sangatlah diharapkan demi tercapainya pengelolaan sekolah dengan baik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

Ya, saya dengan tegas dalam menegakkan kedisiplinan di sekolah terutama kedisiplinana tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing⁷²

Kedisiplinan merupakan kunci awal dalam keberhasilan, makanya kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah melakukan dengan tegas kepada warga sekolah untuk menjunjung tinggi

⁷² Wawancara dengan Kepala Sekolah 10 Maret 2018

kedisiplinan di sekolah Kedisiplinan dalam menjalankan tugas mendidik dan mengajar bagi guru, dan kemudian bagi tenaga kependidikan disiplin dalam mengelola administrasi sekolah. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kedisiplinan dalam kehadiran sangatlah diterapkan dengan tegas, kami masuk pukul 07.00 – pulang 16.00, sehingga kami benar-benar harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah⁷³

Kedisiplinan akan kehadiran sangatlah diterapkan dengan baik dan tegas di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, masuk dan pulang (07.00 – 16.00) harus dipatuhi oleh guru. Sedangkan kepala sekolah dengan tegas agar tenaga pendidik dan kependidikan selalu disiplin dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Kami masuk pukul (07.00 – pulang 16.00), sehingga kami benar-benar harus mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh sekolah⁷⁴

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangat menekankan kedisiplinan bagi tenaga pendidik dan kependidikan, penerapan kedisiplinan tersebut dengan memanfaatkan teknologi informasi, sehingga ketika guru datang melakukan absensi dan begitu juga jika pulang melakukan absensi sesuai dengan jam kepulangan.

⁷³ Wawancara dengan Guru, 15 Maret 2018

⁷⁴ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

- e. Memberikan *reward* kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi

Memberikan *reward* atau hadiah merupakan penyemangat bagi tenaga pendidik dan kependidikan agar selalu senantiasa bekerja secara optimal dalam menjalankan tugasnya. Kemudian tenaga pendidik dan kependidikan yang belum termotivasi, diharapkan dapat bekerja secara baik dan menghasilkan kreatifitas kerja yang baik pula. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya memberikan piagam dan bingkisan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang bekerja secara optimal dan begitu juga kreatif dalam menjalankan tugasnya, kemudian bagi yang belum mendapat *reward* atau hadiah, segera belomba-lomba untuk kebagaikan dan kemajuan sekolah⁷⁵

Pemberian *reward* atau hadiah dilakukan tidak lain dan tidak bukan untuk memacu semangat tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Diharapkan dengan adanya *reward* ataupun hadiah, tenaga pendidik dan kependidikan bekerja dengan ikhlas, jujur dan berintegritas, sehingga berdampak baik terhadap kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala tata usaha SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Kami menyediakan *reward* atau hadiah berupa piagam atau bingkisan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kreatif dalam menjalankan tugasnya serta disiplin dalam menjalankan tugas⁷⁶

⁷⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁷⁶ Wawancara dengan Kepala Tata Usaha, 10 April 2018

Disiplin dan semangat kerja tenaga pendidik dan kependidikan memang perlu dihargai, sebab tenaga pendidik dan kependidikan telah bekerja secara *all out*, sehingga perlu mendapatkan perhatian dan menjadi contoh bagi tenaga pendidik dan kependidikan lainnya. Penghargaan yang telah diberikan sangatlah berarti bagi tenaga pendidik untuk kedepannya agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan guru SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sebagai guru senantiasa sangatlah senang dan puas, jikalau kinerja kami dihargai oleh pengelola sekolah. Sebab kami bekerja dengan senang hati dan tulus dan tidak ada unsur paksaan dalam menjalankannya⁷⁷

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan *reward* atau hadiah kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian *reward* ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Kontrol Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Memperhatikan tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki karakter dan kepribadian yang bervariasi, sehingga menuntut pemimpin dalam hal ini kepala sekolah untuk mengetahui keadaan dan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-

⁷⁷ Wawancara dengan Guru, 25 Maret 2018

masing. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selaku kepala sekolah senantiasa memperhatikan kondisi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan cara keliling ruangan, memeriksa absensi, jurnal pembelajaran dan mengecek perangkat pembelajaran, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara optimal⁷⁸

Tenaga pendidik dan kependidikan juga memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu pihak sekolah harus memperhatikan dan mengontrol kemampuan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, disamping perilaku dan akhlak tenaga pendidik dan kependidikan, saya juga mengontrol kemampuan dan keahliannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik⁷⁹

Disamping kemampuan dan keahlian tenaga pendidik dan kependidikan dikontrol akhlak dan tingkah lakunya terutama kepada siswa. Sebab tenaga pendidik dan kependidikan terutama guru menjadi suri tauladan yang baik terhadap siswa. Siswa akan mencontoh yang dilakukan oleh guru di sekolah. Hasil wawancara dengan salah seorang wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

⁷⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁷⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

Kami mengamati tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memiliki tingkah laku yang baik, baik cara bertutur kata maupun dalam berpakaian dan berbusana rapi yang sesuai dengan syariat Islam⁸⁰

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan suri tauladan bagi siswa di sekolah, baik dalam menyampaikan materi pembelajaran dengan tutur kata yang baik dan juga dalam berperilaku. Siswa sangatlah cepat dalam mencontoh yang telah dilakukan oleh guru di dalam kelas. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Kami sangatlah senang dengan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah terutama dalam melayani anak kami selama proses belajar di dalam kelas, sehingga anak kami menjadi tertib, berpengatahuan dan berakhlakul karimah⁸¹

Tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, begitu juga wali murid dapat memberikan informasi ada tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

- b. Memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melalaikan tugasnya

Dalam menjalankan tugasnya tenaga pendidik dan kependidikan pasti ada melakukan kesalahan, sebab manusia tidak lepas dari kesalahan. Namun tenaga pendidik dan kependidikan harus

⁸⁰ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

⁸¹ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

meminimalisir tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya selaku kepala sekolah memberikan teguran kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang lalai dalam menjalankan tugasnya, namun saya menegur dengan metode dan pendekatan yang lemah lembut, agar tenaga pendidik dan kependidikan tidak melalaikan tugasnya lagi⁸²

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah harus memberikan teguran yang baik kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melalaikan tugasnya. Sebab terkadang manusia tidak luput dari kesalahan, namun sebaiknya tenaga pendidik dan kependidikan mampu untuk mengurangi tingkat kesalahannya. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Jika kami mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik dan kependidikan yang lalai dalam menjalankan tugasnya, kami melaporkan kepada kepala sekolah, selaku pemimpin tertinggi di sekolah⁸³

Wali murid tentunya mengontrol sesuatu yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah melalui informasi dari siswa sendiri ataupun wali murid terlihat langsung. Namun wali murid dalam menyampaikan teguran kurang etis langsung kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan. Wali murid dapat menyampaikannya kepada kepala sekolah sebagai pemimpin

⁸² Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁸³ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

tertingi di sekolah. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami jika melihat tingkah laku yang kurang berkenan dari tenaga pendidik dan kependidikan maupun mendapatkan informasi dari siswa, tentunya kami tidak memiliki kewenangan secara langsung menegurnya, namun kami sampaikan kepada pihak yang berwenang di sekolah⁸⁴

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan teguran kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah.

- c. Mengamati strategi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya

Selama proses belajar dan mengajar tentunya tenaga pendidik dalam hal ini guru memiliki strategi pembelajaran masing-masing, begitunya dengan tenaga kependidikan memiliki strategi dalam melayani siswa dalam berurusan administrasi sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya mengamati perkembangan tenaga pendidik dan kependidikan terutama strategi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, agar tugas yang telah diberikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien⁸⁵

Dalam menjalankan tugas tentunya membutuhkan strategi yang jitu, agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik, begitu juga

⁸⁴ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

⁸⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing membutuhkan strategi agar pekerjaan yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki strategi yang jitu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga beban tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan dapat mendukung dalam pencapaian prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik⁸⁶

Dengan menggunakan strategi yang jitu sangatlah membantu tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Sebab tugas yang dibebankan cukup banyak dalam satu semester, maka dari itu tenaga pendidik dan kependidikan hendaknya mampu memetakan setiap pekerjaan dengan membuat *schedule* dan pencapaian target pekerjaan, agar beban kerja yang telah diberikan dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik dan kependidikan dari siswa ataupun anak saya di rumah, sehingga saya mendapatkan informasi mengenai kondisi dan keadaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalani tugasnya⁸⁷

Wali murid selalu mengontrol keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah berdasarkan informasi dari siswa, namun yang harus diperhatikan laporan dari siswa perlu dilakukan *cross check* kepada pihak di sekolah, agar laporan yang diberikan kepada siswa benar-benar ada dan sesuai dengan fakta. Hasil wawancara

⁸⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁸⁷ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya mendapatkan informasi mengenai tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah berdasarkan informasi dari anak, namun saya selalu *cross check* terlebih dahulu untuk mencari kebenarannya terlebih dahulu⁸⁸

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik.

- d. Memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan memang harus diperhatikan terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial sangatlah diharapkan dalam menjalankan tugasnya, Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selaku kepala sekolah sangatlah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, salah satunya mengadakan pelatihan dan pembinaan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan⁸⁹

⁸⁸ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

⁸⁹ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

Pihak pengelola harus mampu mengembangkan potensi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dengan pendidikan, pelatihan dan pembinaan terutama kepada tenaga pendidik dalam hal ini guru untuk selalu *update* informasi terutama *update* terhadap materi pembelajaran, sehingga muatan materi dapat dikembangkan dengan baik dan siswa mampu menerimanya dengan baik pula. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami menyiapkan pelatihan dan pembinaan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan baik secara internal maupun eksternal di luar sekolah⁹⁰

Kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah perlu diperhatikan dengan baik. Sebab orang tua sangatlah memperhatikan kualitas dan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada siswa. Jika kualitas tenaga pendidik dan kependidikan baik di sekolah, maka orang tua akan bertambah kepercayaannya untuk menitipkan anaknya untuk bersekolah. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami sangatlah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, kami lihat kaulifikasi pendidikan telah sesuai dengan standar dan *ratio* antara tenaga pendidik dengan jumlah siswa cukup baik, sehingga setiap siswa mendapatkan pelayanan terbaik di sekolah⁹¹

Kepercayaan orang tua dalam menitipkan anaknya bersekolah sangatlah penting, maka dalam hal ini pengelolaan tenaga pendidikan

⁹⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁹¹ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

dan kependidikan dapat dikelola dengan baik. Sebab tenaga pendidik dalam hal ini guru sangatlah penting dalam kesuksesan siswa mencapai prestasi akademik maupun non akademik, begitu juga tenaga kependidikan dapat memberikan pelayanan administrasi terbaik kepada siswa. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting bagi kami sebagai orang tua, agar anak didik yang kami titipkan mendapatkan ilmu pengetahuan dan berakhlak mulia⁹²

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah fokus terhadap peningkatan kompetensi guru dengan cara melakukan pelatihan dan pembinaan secara rutin baik di *internal* sekolah maupun *eksternal*. Sehingga kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan selalu meningkat dan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat berdampak pada prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik.

- e. Memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Saran dan masukan sangatlah penting sekali demi perbaikan-perbaikan kedepannya. Setiap manusia tidak luput dari kesalahan, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, memerlukan saran-saran ataupun masukan, baik dari pimpinan dalam hal ini kepala sekolah maupun teman sejawat, yakni tenaga pendidik dan kependidikan yang lainnya. Hasil wawancara

⁹² Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, saya selalu memberikan saran dan masukan kepada tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, saran dan masukan untuk perbaikan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing⁹³

Peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting untuk kemajuan sekolah. Masukan dan saran dijadikan modal yang berharga untuk perbaikan-perbaikan, baik dalam menyampaikan materi pembelajaran maupun pengelolaan administrasi sekolah agar dapat memberikan pelayanan maksimal kepada siswa maupun kepada tenaga pendidik. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami memberikan saran dan masukan melalui kotak saran, sehingga tenaga pendidik dan kependidikan dapat selalu melakukan perbaikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing⁹⁴

Melalui kotak saran, orang tua siswa dapat memberikan masukan-masukkan mengenai kegiatan sekolah sehari-hari terutama kegiatan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Kotak saran nanti dibuka dan dibaca, agar menjadi masukan dan saran mengenai pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

⁹³ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁹⁴ Wawancara dengan Wali Murid, 15 April 2018

Ya, kami terbuka akan kritik dan saran dari wali murid terutama dalam pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing, agar kedepannya lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya⁹⁵

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelola administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

4. Evaluasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

- a. Memperhatikan peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya tidak hanya statis dalam bekerja, sebab seiring perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Apalagi perkembangan siswa saat ini yang sangatlah besar pengaruhnya dari perkembangan teknologi informasi, menuntut tenaga pendidik dan kependidikan bekerja secara optimal dan mengalami peningkatan yang signifikan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah , yakni sebagai berikut;

⁹⁵ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

Ya, saya mengharapkan kepada tenaga pendidik dan kependidikan untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan sekolah yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik⁹⁶

Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, agar siswa dapat dengan mudah menerima materi pembelajaran yang disampaikan oleh gurunya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Begitu juga dengan tenaga kependidikan untuk senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan administrasi kepada siswa. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kami melihat senantiasa ada peningkatan terutama tenaga pendidik dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada siswa, sebab anak kami dengan mudah untuk memahami materi pembelajaran yang disampaikan oleh guru di sekolah⁹⁷ SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah fokus dalam upaya

peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

b. Menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik dan kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan

⁹⁶ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁹⁷ Wawancara dengan Wali Murid, 10 April 2018

yang baik dalam menunjang kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana tenaga pendidik dan kependidikan, saya selalu mengevaluasi agar tenaga pendidik dan kependidikan mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan tugasnya di sekolah⁹⁸

Memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapai prestasi kerja di sekolah. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya melihat tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan sekolah dapat tercapai dengan baik⁹⁹

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan. Kekuatan tenaga pendidik dan kependidikan dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah

- c. Menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik dan kependidikan

Dalam melaksanakan tugas tentunya tenaga pendidik dan kependidikan mengalami berbagai macam kendala dan hambatan, maka dari itu diperlukan analisis mendalam bagi kepala sekolah dalam

⁹⁸ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

⁹⁹ Wawancara dengan Wali Murid, 10 April 2018

menyelesaikan kendala-kendala tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya memahami bahwasanya pelaksanaan tugas tenaga pendidik dan kependidikan mengalami berbagai macam masalah, namun saya memberikan support dan pemahan, agar tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik¹⁰⁰

Kendala itu tentulah ada dalam menjalankan tugas, seperti kondisi fisik, keadaan alam dan bahkan musibah kematian, maka dari itu diperlukan analisis untuk mengatasi kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas tenaga pendidik dan kependidikan, kami sebagai orang tua siswa mensupport anak kami selama proses belajar dan mengajar di sekolah dan juga proses belajar dan mengajar di rumah¹⁰¹

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah menganalisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

¹⁰⁰ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

¹⁰¹ Wawancara dengan Wali Murid, 10 April 2018

- d. Memperhatikan kelemahan setiap tenaga pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugasnya

Tenaga pendidik dan kependidikan tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang kemajuan sekolah. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya selalu memhamai kekuatan dan kelemhana tenaga pendidik dan kependidikan, saya selalu mengevaluasi agar tenaga pendidik dan kependidikan mengetahui kekuatan dan kelemahan dengan cara memberikan angket kepuasan kepada siswa dan kotak saran¹⁰²

Memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan melalui angket kepuasan yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sangatlah penting, agar kedepannya tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja di sekolah. Hasil wawancara dengan wali murid SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Saya melihat tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sudah bagus dan maksimal, namun sangatlah diperlukan peningkatan-peningkatan agar kemajuan sekolah dapat tercapai dengan baik¹⁰³

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan. Kekuatan tenaga pendidik dan kependidikan dihargai

¹⁰² Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

¹⁰³ Wawancara dengan Wali Murid, 10 April 2018

dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah

- e. Memperhatikan peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya masing-masing

Kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya sangatlah perlu diperhatikan dengan baik, agar dalam menjalankan tugasnya tenaga pendidik dan kependidikan dapat melakukannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Hasil wawancara dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut;

Ya, kedisiplinan sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan baik¹⁰⁴

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah menekankan kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Kedisiplinan tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah mempengaruhi pencapaian prestasi sekolah.

B. Pembahasan

1. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan dilakukan dengan baik seperti *ratio* guru dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar. Disamping itu Kepala SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah

¹⁰⁴ Wawancara dengan Kepala Sekolah, 10 Maret 2018

memetakan kebutuhan guru dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan madrasah 2 (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan guru/karyawan kepada pengurus yayasan.

Pengurus yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan guru dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala sekolah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan guru/karyawan \pm 3 (tiga) minggu

Kemampuan dan latar belakang pendidikan guru, sangatlah diperhatikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik. Kemudian SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah dalam perekrutan guru melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching* dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua *test* tersebut sebagai modal bagi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah

Kemudian dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan baik melalui wawancara kepada calon tenaga pendidik dan kependidikan maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat

yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik dan kependidikan

2. Pelaksanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka pelaksanaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah adalah sebagai berikut, pola rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah yakni

- a) Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
- b) Seleksi awal dilaksanakan setelah pelamar lulus pada seleksi administrasi, seleksi ini meliputi *test* kemampuan baca al-qur'an dan *test micro teaching* untuk pelamar guru. Seleksi awal ini dilaksanakan oleh sekolah
- c) Seleksi Akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan pembinaan kepada guru dengan metode *yanbu'a*, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang profesional

Kemudian Kepala SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah selama bertugas tidak pernah mengalami tenaga pendidik dan kependidikan melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga guru dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran,

bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap tenaga pendidik dan kependidikan membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan.

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangat menekan kedisiplinan bagi tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga ketika guru datang melakukan absensi dan begitu juga jikalau pulang melakukan absensi sesuai dengan jam kepulangan. Kemudian juga SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan *reward* atau hadiah kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian *reward* ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Kontrol Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka kontrol tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kependidikan dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

Kepala SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah memberikan teguran kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga tenaga pendidik dan kependidikan kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik

SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelolaan administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

4. Evaluasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka evaluasi tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sebagai berikut kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing guru dan kemudian diberikan masukan dan pembinaan agar kedepan tidak mengulangnya lagi. Kepala

sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan. Kekuatan tenaga pendidik dan kependidikan dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah menganalisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Adapun simpulan dalam penelitian ini mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah berjalan dengan baik seperti ratio guru dan siswa (2/22) sangat ideal dan sesuai dengan standar, memetakan kebutuhan guru dan tata usaha berdasarkan spesifikasi dan keahlian, dan perekrutan tenaga pendidik melakukan *test* kemampuan baca-tulis al-qur`an dan *test micro teaching*, sedangkan tenaga kependidikan hanya baca-tulis al-qur`an
2. Pelaksananaan tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni pola rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah, yakni
 - a. Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
 - b. Tes kemampuan baca al-Qur'an dan tes *micro teaching*. Tenaga pendidik dan kependidikan dibina dengan metode yanbu'a, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru yang profesional

3. Kepala sekolah SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah melakukan kontrol kepada tenaga pendidik dan kependidikan dengan cara kepala sekolah melakukan kegiatan keliling ruangan selama proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kependidikan, kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik dan kependidikan yang kurang sesuai dalam menjalankan tugas di sekolah
4. Untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarakan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan dan kemudian diberikan pelatihan, pembinaan motivasi dan masukan agar tenaga pendidik dan kependidikan SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

B. Saran

1. Kepada pihak sekolah untuk senantiasa meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat memiliki kompetensi yang profesional dalam menjalankan tugasnya di sekolah
2. Kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar dapat mendukung pencapaian prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Arifin. *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-undang Sisdiknas*. Jakarta: Departemen Agama, 2003
- Atmodiwirio, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000
- Crassidy dan Kreitner. *Principles of Management*. China: Western, 2011
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Departemen Pendidikan Nasional, *Administrasi dan Pengelolaan Sekolah*. Jakarta: Dirjen PMTK, 2008
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Manajemen Sekolah*. Jakarta: Biro Perencanaan Depdikbud, 1993
- Dirjen Dikdasmen. *Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Departemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Dikdasmen, 2001
- Djamarah, Syaiful Bahri *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional, 2000
- Echol dan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2010
- Engkoswara, *Manajemen Sekolah*. Bandung: Alfabeta, 2001
- Hidayati. *Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan*. Jurnal Al-Talim Vol. 21, 2014
- Jhon M. Echols dan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2010
- Made Pidarta. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Mahasatya, 2004
- Maisah, *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press Group, 2013
- Manaf. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Ta'lim Muta'lim Vol.3 No. 5, 2013
- Moleong. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 2009
- Muhadjir. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 1999
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Rrosdakarya, 2000
- Muzyanah. *Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter*. Jurnal Analisa Volume 2, 2014

- Nasution. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 1998
- Nazir. *Metode Penelitian*. Jakarta: Gramedia, 2005
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
Jakarta: Sinar Grafika
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia, 2002
- Richard L. Daft. *New Era of Management*. Canada: South-Western, 2010
- Ricky W. Griffin. *Management Principles and Practice*. United State: South-Western, 2013
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT.Refika Aditama, 2009
- Sagala, Saiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Alfabeta, 2000
- Samsuddin Sadjili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka, 2006
- Sardiman A.M. *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005
- Sthepen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter. *Fundamental of Management*. United State of America: Pearson, 2011
- Sudarwan Danim, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009
- Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT.Mahasetya, 2004
- Suwardi dan Samino. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam Sekolah Kreatif SD Muhammadiyah Kota Madiun*. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.9 No. 2, 2014
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010
- Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005. Jakarta: Bumi Aksara
- Winarno. 1994. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

PEDOMAN WAWANCARA

A. Perencanaan Tenaga Pendidik

1. Bagaimana rasio jumlah siswa dan guru dalam pelaksanaan proese belajar dan mengajar?
2. Apakah menempatkan tenaga pendidik berdasarkan latar belakang pendidikan?
3. Apakah dilakukan tes kompetensi dalam merekrut tenaga pendidik?
4. Apakah pihak Yayasan merekrut tenaga pendidik mempersyaratkan Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK) dari pihak berwajib?
5. Apakah pihak Yayasan memperhatikan rekam jejak calon tenaga pendidik?

B. Pelaksanaan Tenaga Pendidik

1. Bagaimana rekrutmen tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah?
2. Apakah dilakukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah ?
3. Bagaimana sanksi kepada tenaga pendidik yang melanggar peraturan sekolah?
4. Bagaimana penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik di SD Islam Terpadu Al-Mathiriyah?
5. Apakah diberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi?

C. Kontrol Tenaga Pendidik

1. Apakah Bapak/Ibu selalu memperhatikan tingkah laku tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing?
2. Apakah Bapak/Ibu memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya?
3. Apakah Bapak/Ibu mengamati strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya?
4. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?
5. Apakah Bapak/Ibu memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?

D. Evaluasi Tenaga Pendidik

1. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing?
2. Apakah Bapak/Ibu menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik?
3. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan kelemahan setiap tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya?
4. Apakah Bapak/Ibu menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik?
5. Apakah Bapak/Ibu memperhatikan peningkatan kedisiplinan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing?

