

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA AL-AZHAR 3
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan**

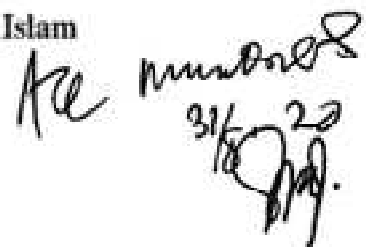
Oleh :

**CINDYAN KADITA
NPM. 1611030214**



ACC Munaqosah

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2020 M**

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA AL-AZHAR 3
BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Dalam Ilmu Tarbiyah Dan
Keguruan

Oleh :

**CINDYAN KADITA
NPM. 1611030214**

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2020 M**

ABSTRAK

Tenaga pendidik merupakan suatu bentuk pentingnya sumber daya manusia adalah salah satu penentu keberhasilan tujuan dalam organisasi. Sedangkan untuk mendapatkan tenaga pendidik yang handal harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi. SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung merupakan salah satu lembaga yang cukup baik dalam melaksanakan perekrutan dan menyeleksi tenaga pendidik (guru). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses manajemen tenaga pendidik di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, penelitian dilakukan di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung. Sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data penelitian diperoleh dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data, dan verification. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian ini mengungkapkan yaitu manajemen tenaga pendidik di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung meliputi: 1) Perencanaan dan Rekrutmen tenaga pendidik di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik, antisipasi dalam perpindahan tugas tenaga pendidik atau berhenti, penambahan guru sesuai dengan bidang studi dan usaha perbaikan kinerja tenaga pendidik 2) Seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung berdasarkan melakukan tes berupa wawancara, tes kemampuan dan harus memiliki kualifikasi minimal S-1. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pelaksanaan di SMA Al-azhar 3 Bandar Lampung sudah dilaksanakan melalui program kerja yang.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga pendidik



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, (0721) 703289

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA
AL-AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : Cindyan Kadita

NPM : 1611030214

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Dr. H. Subandi, MM

NIP. 1963080819931210002

Pembimbing II

Dr. Ok Dermawan, M.Pd

NIP. 197610302005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hi. Eti Hadiati, M.Pd

NIP. 196407111991032003



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame – Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMA AL AZHAR 3 BANDAR LAMPUNG”** disusun oleh **CINDYAN KADITA, NPM: 1611030214**, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Telah diujikan dalam sidang munaqasyah di virtual room melalui aplikasi zoom di fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : **Jumat, 16 Oktober 2020.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Dr. H. Amirudin, M.Pd.I

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M.Pd

Pembahas Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

Penguji Pendamping I : Dr. Subandi, M.M

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Dr. H. Nirva Diana, M.Pd.

086408261988032002

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

**DAFTAR NILAI PESERTA PPL
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2020**

NAMA SEKOLAH : MTs NU Tanjung Karang
ALAMAT :
EMAIL :

No.	Nama Mahasiswa	Jurusan	N1	N2	Jumlah	Rata-Rata*
1	Alfin Arifin	MPI	76	76	152	76
2	Catur dinda prasetyo	pbio	78	78	156	78
3	Esi Mayasari	PBI	77	75	147	73.5
4	Nesti Nurdiyanti	PBA	77	78	155	77.5
5	Hanny Febriana	BBI	79	79	158	79
6	Odis Maryana	PBA	78	77	155	77.5
7	Rika Amelia	PAI	78	79	157	78.5
8	Novita Sari	PMTK	78	77	155	77.5
9	Rifki Akbar	PAI	79	78	157	78.5
10	Ridho Maulana	PAI	77	78	155	77.5
11	Vistania Vebiola Mufty	PMTK	76	77	153	76.5
12	Wahyu Lestari	pbio	79	79	158	79
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						

$$\text{Rata-rata} = \frac{N1+N2}{2}$$

Bandar Lampung,
Kepala Sekolah/Madrasah,

2020

Holida Hanum
NIP. 198004202005012007

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Q.S Al-Ahqaf 46:19)¹



¹ Departemen Agama RI, *Qur'an dan Terjemah*, (Jawa Barat: Diponogoro, 2014), h. 504

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT. yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Saya persembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam penulisan skripsi ini :

1. Kepada kedua orangtua ku, Bapak Sukadi dan Ibu Anita yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, semangat, do'a, dukungan, nasihat dan pengorbanan yang tidak tergantikan demi kesuksesanku dengan skripsi ini menjadi salah satu wujud buktiku kepada mereka, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat kepada keduanya. Amin
2. Kepada adikku, Citra Dwian Kadita yang telah memberikan motivasi, semangat dan do'a dalam penyelesaian skripsi ini. Keluarga besarku yang tidak bisa ku sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungannya.
3. Kepada teman-teman ku yang selalu memberikan semangat dan do'a dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Beserta Almamaterku tercinta Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah memberikan pengalaman ilmiah yang akan ku kenang sepanjang masa.

RIWAYAT HIDUP

Cindyana Kadita dilahirkan di Tangerang pada tanggal 31 Desember 1997, anak perempuan pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Sukadi dan Ibu Anita.

Pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis yaitu pendidikan di TK Dharmawanita Kotaagung selesai pada tahun 2004, melanjutkan pendidikan di SDN 3 Kuripan selesai pada tahun 2010, pendidikan selanjutnya SMP N 1 Kotaagung selesai pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kotaagung selesai pada tahun 2016.

Pada tahun 2016 penulis diterima di salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan program studi Manajemen Pendidikan Islam.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan taufik dan hidayah nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Kemudian sholawat serta salam penulis anjurkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Yang telah membawa manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang benderang yakni adanya dinul islam, yang telah membawa ajarang yang paling sempurna dan diantaranya menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu pengetahuan agar dapat dimanfaatkan dalam segala aspek kehidupan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, petunjuk dari berbagai pihak, baik berupa material maupun spiritual. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan tenaga, pikiran maupun ilmu pengetahuan. Begitupula untuk seluruh dosen/asisten serta karyawan dan karyawan Fakultas Tarbiyan dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung. Dan penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam serta seluruh staf yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya.
3. Dr. H. Subandi, MM selaku Pembimbing Akademik I dan Dr. Oki Dermawan, M.Pd selaku Pembimbing Akademik II yang telah memberikan waktu untuk memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Sri Purwanti Nasution, M.Pd dosen yang membantu dan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Ibu Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, yang telah mendidik, membimbing dan membekali ilmu kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
6. Bapak Kepala Sekolah SMA AL-Azhar 3 Bnadar Lampung serta Guru dan staf yang telah memperkenankan penulis untuk mengadakan penelitian di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.
7. Semua pihak yang telah membantu sampai terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, baik dalam kata-kata maupun penulisan yang disebabkan keterbatasan penulis dalam menguasai ilmu dan teori penelitian. Untuk itu kepada segenap pembaca sekiranya dapat memberikan masukan dan saran, sehingga skripsi ini akan lebih baik dan sempurna, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semuanya. Aamiin

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Bandar Lampung, Agustus 2020

Cindyana Kadita
NIP.1611030214

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	2
C. Latar Belakang Masalah	2
D. Fokus Penelitian	9
E. Sub Fokus Penelitian	10
F. Rumusan Masalah	10
G. Tujuan Penelitian.....	11
H. Manfaat Penelitian.....	11
I. Metode Penelitian	12
1. Pendekatan Penelitian	12
2. Waktu dan Tempat Penelitian	12
3. Sumber Data	12
4. Teknik Pengumpulan data.....	13
5. Prosedur Analisis Data.....	16

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen.....	19
2. Tingkatan Manajemen.....	22
3. Fungsi-fungsi Manajemen.....	23
B. Tenaga Pendidik	
1. Pengertian Tenaga Pendidik.....	25
2. Kompetensi Tenaga Pendidik	26
3. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik.....	29
4. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik.....	30
5. Tugas-tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik	31
6. Komponen Manajemen Tenaga Pendidik	33
7. Aktivitas Tenaga Pendidik	35
8. Pengelolaan Tenaga Pendidik	36
9. Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik	37
10. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik.....	39
C. Penelitian Relevan	

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek	
1. Sejarah Singkat SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	45
2. Profil SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	46
3. Visi, Misi dan Tujuan SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	47
4. Motto.....	50
5. Struktur Sekolah.....	50
6. Letak Geografis.....	51
7. Keadaan Guru dan Karyawan SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung	52
B. Deskripsi Data Penelitian	
1. Manajemen Tenaga Pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung	65

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan penelitian	70
B. Pembahasan	72
a. Perencanaan Perekrutan Tenaga Pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	72
b. Bagaimana Seleksi Tenaga Pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	72
c. Bagaimana Penempatan Tenaga Pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	73

d. Pendidikan dan Latihan/Pengembangan Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bnadar Lampung	73
e. Faktor Apa Saja yang mengakibatkan Pemberhentian Hubungan kerja di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung.....	73

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	75
B. Rekomendasi	76

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Indikator Manajemen Tenaga Pendidik

Tabel 2 Jumlah guru SMA Al-Azhar 3 Bnadar Lampung

Tabel 3 Data kepala sekolah SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Tabel 4 Data Tenaga Pendidik SMA Al-Azhar 3 Bnadar Lampung

Tabel 5 Data Jumlah Tenaga Kependidikan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Tabel 6 Data rekapitulasi nilai DP.3 SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Manajemen Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
- Lampiran 3 Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Pra Penelitian Dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
- Lampiran 5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
- Lampiran 6 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap penulisan ini terlebih dahulu penulis menegaskan istilah yang terdapat dalam judul “Manajemen Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung”

1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. Manajemen dikatakan sebagai suatu ilmu sehingga seorang manajer juga harus memiliki sikap ilmiah seperti halnya sikap ilmiah yang harus dimiliki para ilmuwan.

Manajemen sebagai suatu seni bukan diartikan seni dalam arti formal yang biasa dihubungkan dengan seni musik, sastra, tari, drama, patung, lukis dan sebagainya. Yang dimaksudkan seni disini adalah seni dalam pengertian yang lebih luas dan umum, yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

2. Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

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 profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik pada perguruan tinggi.

B. Alasan Memilih Judul

Peneliti memilih judul ini dengan alasan karena, Manajemen tenaga pendidik ini 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 perguruan tinggi.

C. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan aspek penting dalam era globalisasi. Tiga persoalan ini sangat berpengaruh dalam perkembangan dunia pendidikan.

Sebab peningkatan SDM, yang menjadi tugas dan tanggung jawab utama pendidikan, sangat dipengaruhi faktor globalisasi dan teknologi. Pengaruh globalisasi, kemajuan teknologi dan informasi serta perubahan nilai-nilai sosial harus diperhitungkan dalam penyelenggaraan pendidikan, apalagi tanggung jawab dunia pendidikan untuk mencapai tujuan pokok melahirkan manusia yang berkualitas.² Jadi, pendidikan merupakan usaha manusia untuk meningkatkan ilmu pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun informal dalam membantu proses transformasi sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan.³

Dalam undang-undang sistem pendidikan nasional No.20 tahun 2003, pendidikan dirumuskan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan, “manajemen” adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Selain itu manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah

² Ibid;h.232

³ Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*, (Yogyakarta:SUKA-Press, 2014), h.73

melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materil, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.⁴

Dalam rumusan tersebut sudah terkandung suasana pembelajaran dan proses pembelajaran. Suasana pembelajaran yang diharapkan tentu saja suasana yang hidup, suasana yang interaktif dan suasana yang menyenangkan bagi peserta didik. Sementara proses pembelajaran yang diharapkan adalah proses interaktif, aktif dan partisipatif.⁵

Undang-undang sistem pendidikan nasional No.20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 mengartikan kata ‘pendidik’ sebagai tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶

Tenaga pendidik dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan.⁷ Pada hakekatnya Allah SWT merupakan satu-satunya guru yang sebenarnya, seperti yang telah disebutkan dalam Al-Quran surat Al- Alaq 1-5 yaitu:

⁴ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2015) h.1

⁵ Chairul Anwar, *Multikulturalisme, Globalisasi, dan Tantangan Pendidikan Abad Ke-21*, (Yogyakarta:DIVA Press,2014), h.8-9

⁶ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*,(Yogyakarta, Media Akademi,2015) h.67

⁷ Tim Dosen Adminitrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011) h.229

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَلَمْ يَكُنْ أَقْرَأَ ۝ وَرَبُّكَ

الْأَكْرَمُ ۝ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya : (1) Bacalah dengan (menyebut) nama tuhanmu yang menciptakan. (2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. (3) Bacalah dan Tuhanmulah yang maha mulia. (4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. (5) Dia Mengajarkan manusia apa yang tidak di ketahuinya.” (QS. Al’Alaq : 1 – 5)⁸

Dalam ayat-ayat tersebut adalah diterangkan bahwa Allah SWT meruapakan yang pertama mengajarkan manusia tentang segala sesuatu yang belum diketahuinya. Sehingga dapat di katakan bahwa manusia hanyalah wakil Allah SWT dalam menyampaikan ilmu-ilmunya dibumi mengingat tugas manusia adalah sebagai *khalifah* dimuka bumi.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi kependidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM dan perekrutan, seleksi dan penempatan, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.⁹

Teori diatas penulis menjadikan indikator manajemen tenaga pendidik, berikut data hasil pra penelitian di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung :

⁸Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Cordodoba, 2003). h.479

⁹ Diding Nurdin dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Mneuju Implementasi*, (Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2015) h.171

Tabel 1
Indikator Manajemen Tenaga Pendidik

No	Indikator	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1.	Perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik	✓	
2.	Seleksi dan penempatan tenaga pendidik	✓	
3.	Penghargaan tenaga pendidik	✓	
4.	Pendidikan dan latihan/ pengembangan tenaga pendidik	✓	
5.	Pemberhentian tenaga pendidik	✓	

Sumber: Data Observasi di SMA Al Azhar 3 Bandar Lampung.

Tenaga pendidik adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Agar tugas utama itu dapat diwujudkan, maka guru dituntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV, sertifikat pendidik dan empat kompetensi utama, yaitu; kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹⁰

Tenaga pendidik sebagai pendidik tidak hanya pada lingkungan sekolah tetapi juga di dalam keluarga dan masyarakat, di dalam keluarga tentunya akan mendidik anak-anaknya, di dalam lingkungan masyarakat

¹⁰ Ibid; h.173

sebagai tokoh yang menjadi teladan untuk digugu dan ditiru. Bagaimana seorang pendidik akan menjadi hebat, jika tidak di didik oleh guru-guru yang hebat.

Tenaga pendidik adalah seorang arsitek yang membentuk watak dan jiwa setiap siswa. Pemahaman terhadap watak dan jiwa para siswa sangat diperlukan agar guru dengan mudah membentuk watak dan jiwa para siswanya. Perkembangan pandangan tentang proses belajar mengajar berdampak kepada peningkatan upaya kemampuan (mengajar) guru karena proses belajar mengajar dan mutu lulusan para siswa cukup banyak ditentukan oleh kemampuan guru. Seluruh proses pendidikannya hanya dapat dilakukan secara benar dan tepat sasaran jika para guru memiliki kemampuan dan gambaran yang jelas dan menyeluruh tentang manusia yang didiknya.¹¹

Pembahasan mengenai tenaga pendidik tidak terlepas dari suatu tugas dan kewajiban yang melekat padanya. Tugas dan kewajiban ini berbeda dengan 'pekerjaan' yang kebanyakan dipahami masyarakat secara umum, hal ini karena pekerjaan guru merupakan pekerjaan yang menuntut syarat dan kriteria tertentu yang disebut profesi.¹²

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Baqarah 186:

¹¹ Ibid; h.68

¹² Mohamad Mustari. Op.Cit, h.133

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila 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. (QS. Al-Mujadalah 11).

Kaitan ayat ini dengan tenaga pendidik adalah setiap orang yang beriman wajib hukumnya menuntut ilmu, baik ilmu akhirat maupun dunia. Hendaknya dalam menuntut ilmu juga memberikan kemudahan bagi orang lain menuntut ilmu seperti kita juga, sebab Allah juga akan memudahkan kita baik dunia dan akhirat bagi yang memudahkan saudaranya dalam kesulitan. Ayat diatas menjelaskan orang yang beriman dan berilmu, berbeda derajatnya dengan mereka yang hanya beriman atau hanya berilmu saja.

Hal ini sejalan dengan UU No.14 tahun 2005 pasal 8 menyatakan guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana dimaksud pasal 8 diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat.¹³

¹³ Ibid; h.134

SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung memiliki standar pada penentuan guru untuk meningkatkan karir setiap guru, menjamin kualitas dan kesediaan guru yang dibutuhkan oleh sekolah. Berdasarkan latar belakang pendidikan dan ijazah yang dimiliki guru diklarifikasikan melalui tabel berikut:

Tabel 2
Jumlah guru di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

No	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	S1	18	33	41
2.	S2	3	1	4
Jumlah				55

Sumber: Data observasi di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

Berdasarkan latar belakang diatas dan data yang diperoleh penulis pada saat pra penelitian di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Manajemen Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar Bandar Lampung.

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti memfokuskan penelitiannya pada “Manajemen tenaga pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung”.

E. Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada aspek-aspek Manajemen Tenaga Pendidik yang meliputi:

1. Proses perencanaan dan perekrutan SDM.
2. Seleksi dan penempatan tenaga pendidik.
3. Penghargaan manajemen tenaga pendidik.
4. Pendidikan dan pelatihan/pengembangan manajemen tenaga pendidik.
5. Pemberhentian manajemen tenaga pendidik

F. Rumusan Masalah

Berdasarkan sub fokus penelitian diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik di SMA AL-Azhar 3 Bandar Lampung?
2. Bagaimana seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
3. Apa saja penghargaan yang diberikan kepada tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
4. Bagaimana pendidikan dan pelatihan/pengembangan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?
5. Bagaimana pemberhentian tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung?

G. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui seleksi dan penempatan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung d
4. Untuk mengetahui pendidikan dan pelatihan/pengembangan tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung
5. Untuk mengetahui pemberhentian tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung

H. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini dapat diharapkan memberi suatu kegunaan baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk lembaga pendidikan maupun masyarakat.
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan manajemen tenaga pendidik.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan, yaitu mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi dilapangan. Metode deskriptif yang dirancang untuk memperoleh informasi tentang SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung. Pendekatan kualitatif yaitu untuk mendeskripsikan permasalahan dan fokus penelitian. Penelitian kualitatif adalah langkah-langkah penelitian sosial untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka.¹⁴

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung yang beralamatkan di Jalan Muhammad Nur 1 Sepang Jaya Wayhalim Kecamatan Kedaton Kota Bandar Lampung. Yang terlibat dalam penelitian ini yaitu penulis, kepala sekolah, dan guru.

3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek darimana data diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h.6.

pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Data yang diambil dalam penelitian ini adalah data mengenai tenaga pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

Adapun sumber data terdiri dari dua macam yaitu:

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh peneliti adalah wawancara dengan kepala sekolah, guru dan staf di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data diperoleh dari staf SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Observasi

Metode observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini observasi dibutuhkan untuk dapat memahami proses terjadinya wawancara dan hasil wawancara dapat dipahami konteksnya. Tujuan observasi adalah

mendeskripsikan yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas dan makna kejadian yang diamati. Salah satu hal yang penting namun sering dilupakan dalam observasi adalah mengamati hal-hal yang tidak terjadi.¹⁵

Observasi dalam penelitian ini digunakan penulis untuk memperoleh informasi mengenai Manajemen Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung.

b. Wawancara/Interview

Wawancara merupakan alat untuk pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara mendalam (*in-depth interview*) yaitu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab bertatap muka antara pewawancara dan informan, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Jenis wawancara menurut prosedurnya:¹⁶

1. Wawancara bebas (wawancara tak terpimpin).

Wawancara bebas adalah proses dimana interview tidak secara sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok persoalan dari fokus penelitian dan orang yang di wawancarai.

¹⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif....*, h. 215.

¹⁶Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h.84.

2. Wawancara Terpimpin.

Wawancara terpimpin yaitu wawancara yang menggunakan paduan pokok-pokok masalah yang diteliti.

3. Wawancara Bebas Terpimpin

Wawancara bebas terpimpin adalah merupakan kombinasi antara wawancara bebas dan terpimpin. Jadi pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi pewawancara harus pandai mengarahkan yang mewawancarai apabila ia menyimpang.

Dalam penelitian ini digunakan wawancara bebas terpimpin yaitu pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses berlangsung mengikuti situasi. Metode ini digunakan untuk mewawancarai tentang Manajemen Tenaga Pendidik di SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung untuk mendapatkan data berkenaan dengan kondisi sekolah.

4. Dokumentasi

Metode dokumentasi sebagai alat pengumpul datanya, memperkuat dan melengkapi data yang diperoleh. Adapun pengertian dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan transkrip, buku, surat kabar,

majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.¹⁷

5. Prosedur Analisis Data

Menurut Mudjiaraharjo analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga memperoleh suatu temuan, fokus dan masalah yang ingin dijawab.

Penulis menganalisis data dengan analisis data model Miles and Huberman selama berada dilapangan. Telah dipahami bersama dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verification atau sering dikenal dengan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu segera diperlukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan begitu, maka data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti untuk

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2014), h. 274.

melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian ini penyajian data akan disajikan dengan uraian teks yang bersifat naratif. Tujuan dalam pendisplayan data ini adalah agar hasil penelitian ini mudah untuk dipahami.

c. Verification

Langkah ketiga dalam analisis data adalah verifikasi atau penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan langkah ini maka diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal dan mungkin dapat menemukan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.¹⁸

d. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kredibilitas, uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik. Pemeriksaan keabsahan data diterapkan dalam pembuktian hasil penelitian dengan kenyataan yang ada dilapangan. Teknik

¹⁸ Sugiyono, *Ibid*, h. 252.

keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi.¹⁹

Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam yaitu :

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas untuk itu dalam angka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.²⁰

Pada penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi teknik yaitu dengan pengumpulan data observasi, dokumentasi, dan wawancara kepada subjek penelitian.

¹⁹ Lexy J. Moleong, *Ibid*, h.178.

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, h.330

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management*, yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur atau mengelola. Kata *manage* itu berasal dari bahasa Italia, *managgio*, yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus*, yang artinya tangan. Konsep manajemen tidaklah mudah didefinisikan. Sampai sekarang belum ditemukan definisi manajemen yang benar-benar dapat diterima secara universal.²¹

Secara umum manajemen dapat diartikan sebagai upaya mengatur sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen juga sebagai proses untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses untuk pencapaian diperlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang konsisten, dan pengendalian yang kontinu agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan efisien dan efektif.²²

Dalam ajaran Islam seseorang harus memiliki budaya membaca sebagaimana firman Allah dalam Surat Al – Baqarah : 121 :

²¹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.19

²² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h.1

الَّذِينَ آتَيْنَاهُمُ الْكِتَابَ يَتْلُونَهُ حَقَّ تِلَاوَتِهِ أُولَٰئِكَ يُؤْمِنُونَ بِهِ ۗ وَمَن
يَكْفُرْ بِهِ ۗ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْخٰسِرُونَ ﴿١٦٦﴾

Artinya : ''Orang-orang yang telah kami berikan kitab kepadanya, mereka membacanya dengan bacaan yang sebenarnya, mereka itu beriman kepadanya. Dan barang siapa yang ingkar kepadanya, maka mereka itulah orang-orang yang rugi.'''²³

Istilah (*manajemen*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda, misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pimpinan, ketatapengurusan, adminitrasi dan sebagainya. Masing-masing pihak dalam memberikan istilah diwarnai oleh latar belakang pekerjaan mereka. Meskipun pada kenyataannya bahwa istilah tersebut memiliki perbedaan makna.²⁴

Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. manajemen sebagai suatu ilmu dapat pula dilihat sebagai suatu pendekatan terhadap seluruh dunia empiris, yaitu dunia yang terikat oleh faktor ruang dan waktu, dunia yang pada prinsipnya dapat diamati oleh indra manusia. Manajemen dikatakan sebagai suatu ilmu sehingga seorang manajer juga harus memiliki sikap ilmiah seperti halnya sikap ilmiah yang harus dimiliki para ilmuwan.

²³ Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*.h. 347

²⁴ Ibid; h. 1

Manajemen sebagai suatu seni bukan diartikan seni dalam arti formal yang biasa dihubungkan dengan seni musik, sastra, tari, drama, patung, lukis dan sebagainya. Yang dimaksudkan seni disini adalah seni dalam pengertian yang lebih luas dan umum, yaitu merupakan keahlian, kemahiran, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.²⁵

Manajemen yang baik ialah manajemen yang tidak jauh menyimpang dari konsep, dan yang sesuai dengan obyek yang ditanganinya serta tempat organisasi itu berbeda. Sebagai bagian dari suatu ilmu, seharusnya manajemen itu tidak boleh menyimpang dari konsep manajemen yang sudah ada. Namun variasi bisa terjadi akibat kreasi dan inovasi para manajer. Variasi ini berkaitan dengan obyek yang ditangani dan tempat organisasi itu. Artinya setiap obyek membutuhkan cara tersendiri untuk menanganinya, begitu pula masing-masing tempat organisasi memiliki situasi dan kondisi yang berbeda yang membutuhkan penyesuaian pula bagi manajemen pada organisasi itu.²⁶

Manajemen yang dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan kondisi disebut manajemen yang fleksibel. Manajemen ini tidak kaku, ia dapat berlangsung dalam kondisi dan situasi yang berbeda-

²⁵ Ibid; h.7

²⁶ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011),

beda. Manajemen akan berjalan terus dengan revisi di sana sini. Hal ini menjamin kelangsungan hidup organisasi. Oleh sebab itu para manajer perlu mengusahakan manajemennya agar bersifat fleksibel.²⁷

2. Tingkatan Manajemen

Tugas dan peran dari setiap peran seorang organisasional dibagi menjadi beberapa tingkatan yang dinamakan sebagai tingkatan-tingkatan manajemen atau hierarki manajemen.

Ada beberapa tingkatan manajemen sebagaimana dikemukakan oleh Nickels McHugh and McHugh. Tingkatan-tingkatan manajemen tersebut meliputi:

- a. Manajemen tingkat puncak atau *Top Management*, yang biasanya terdiri dari direktur utama, presiden direktur, atau wakil direktur. Untuk manajemen tingkat ini, keahlian terutama yang diperlukan adalah keahlian dalam hal konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen global, dan manajemen waktu.
- b. Manajemen tingkat menengah atau *Middle Management*, yang biasanya terdiri dari para manajer, kepala divisi atau departemen, atau kepala cabang. Untuk manajemen tingkat menengah ini, keahlian yang diperlukan diantaranya adalah keahlian konseptual, komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan juga teknis.

²⁷ Ibid; h.19

- c. Manajemen supervisi atau tingkat pertama atau *Supervisory or First-Line Management*, yang biasanya terdiri dari supervisi, ketua kelompok dan lain sebagainya. Diantara keahlian yang terutama perlu dimiliki adalah keahlian komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan teknikal.
- d. Manajemen Nonsupervisi atau *Non-Supervisory Management*, yang biasanya terdiri dari tenaga kerja tingkat bawah pada umumnya seperti buruh, pekerja bangunan dan lain-lain. Keahlian yang terutama dimiliki dalam level ini adalah keahlian teknikal, komunikasi dan manajemen waktu.²⁸

3. Fungsi-fungsi Manajemen

Menurut Fayol seorang insinyur berkebangsaan Prancis yang mengembangkan teorinya berdasarkan pengalamannya di perusahaan pertambangan dan metalurgi, empat fungsi yang dilaksanakan oleh manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan

Seorang manajer harus bertanggung jawab untuk membuat perencanaan. Manajer harus menentukan arah tindakan yang akan diambil untuk masa depan. Manajer harus mengumpulkan informasi dan membuat daftar kemungkinan alternatif. Kemudian harus memilih sebuah alternatif sebagai keputusan seorang manajer.

²⁸ Erine Tisnawati Sule dan Kuniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h.20

b. Mengorganisir.

Mengorganisir adalah fungsi kritis setiap manajer. Mengorganisir melibatkan keputusan tentang bagaimana seorang manajer harus membagi-bagikan pekerjaan yang harus diselesaikan.

c. Mengontrol

Mengontrol sering disalah artikan manajer baru paling rentan terhadap salah pengertian ini. Pengontrolan berhubungan dengan kinerja dan tidak berhubungan dengan melakukan supervisi yang bersifat memaksa atau pengelolaan mikro. Fungsi kontrol sering diabaikan. Bagian paling penting dari pengontrolan adalah proses perbandingan.

d. Memimpin

Fungsi memimpin disebut sebagai inti fungsi manajemen. Fungsi ini meliputi supervisi yang sesungguhnya terhadap karyawan. Penyebutan fungsi memimpin sebagai mengarahkan dalam beberapa literatur adalah pengistilahan yang tidak cocok.²⁹

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa dari fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan mengikuti suatu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaan tugas atau kegiatan manajemen yang

²⁹ Patricia Buhler, *Manajemen Skills*, (Jakarta: Prenada, 2004), h.9

mempunyai peranan khas yang bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

B. Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga pendidik

Tenaga pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Menurut undang-undang No.20 tahun 2003 ayat 2, pendidik 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 perguruan tinggi. Tenaga pendidik adalah personil di lembaga pelaksanaan pendidikan yang melakukan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, pendidik berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.³⁰

Guru adalah sosok manusia yang harus digugu dan ditiru. Predikat itu disandang dari pagi kala dia bangun tidur sampai malam saat dia masuk peraduan. Peran tersebut juga akan sangat terasa apabila sosok

³⁰ Undang-undang No.20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Jakarta: 2003)

guru mengajar di daerah atau desa-desa yang jauh dari hingar-bingar kegiatan manusia seperti kota.³¹

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

2. Kompetensi Tenaga Pendidik

Kompetensi guru sangat penting dalam hubungan dengan kegiatan dan hasil belajar siswa. Proses belajar dan hasil belajar para siswa bukan hanya ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan membimbing mereka. Guru yang kompeten lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga belajar para siswa berada pada tingkat optimal. Sehingga kompetensi guru untuk membentuk siswa yang berpengetahuan hingga mampu mengatasi masalah yang dihadapi dalam kehidupannya kelak sangatlah diperlukan guru yang profesional.

³¹ Zainal Aqib, *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*, (Bandung: Yrama Widya, 2009), h.3

a. Kompetensi pedagogik

Pedagogik berasal dari bahasa Yunani yakni *paedos* yang artinya mengantar, membimbing. Jadi pedagogik secara harafiah membantu anak laki-laki zaman Yunani kuno yang pekerjaannya mengantar anak majikannya pergi ke sekolah.

Secara umum istilah (pedagogik) dapat diberi makna sebagai ilmu dan seni mengajarkan anak-anak. Sedangkan ilmu untuk mengajarkan orang dewasa adalah andragogi. Berdasarkan pengertian seperti di atas maka dimaksud dengan pedagogik adalah ilmu tentang pendidikan anak yang ruang lingkupnya terbatas pada interaksi edukatif antara pendidik dan siswa. Sedangkan kompetensi pedagogik adalah sejumlah kemampuan guru yang berkaitan dengan ilmu dan seni mengajar siswa.

b. Kompetensi kepribadian

1. Bertindak sesuai dengan norma, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

1. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah republik indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi.

d. Kompetensi Profesional

1. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
2. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
3. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
4. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. Selain secara tulisan dan lisan atau bentuk lain.

5. Teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.³²

3. Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Program penempatan kompetensi guru dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman sebagai berikut:

- a. Pendidikan dan latihan
 1. In House Training (IHT)
 2. Magang
 3. Kemitraan sekolah/madrasah
 4. Belajar jarak jauh
 5. Pelatihan berjenjang dan pelatihan khusus
 6. Kursus singkat di LPTK atau lembaga pendidikan lainnya
 7. Pembinaan internal oleh sekolah/madrasah
 8. Pendidikan lanjut (tugas belajar)
- b. Kegiatan kependidikan lainnya
 1. Seminar dan workshop
 2. Penelitian
 3. Penulisan bahan ajar
 4. Pembuatan media pembelajaran
 5. Pembuatan karya teknologi/seni³³

³² Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015), h.138

³³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2005), h.20-22

4. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Tujuan manajemen pendidik dan kependidikan berbeda dengan 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.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum adalah:³⁴

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan sistem kerja dan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu.
- d. Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.

³⁴ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.230

e. Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

5. Tugas-tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik

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 profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik pada perguruan tinggi.³⁵

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain:

- a. Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- b. Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

³⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h.231

Disamping itu tenaga pendidik memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu :

a. Pendidik berhak memperoleh:

1. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
2. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
3. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
4. Perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual.
5. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.³⁶

b. Pendidik berkewajiban memperoleh.

Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kedepannya.³⁷

³⁶ Tim Dosen Adminitrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h.232

³⁷ Tim Dosen Adminitrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, h.233

6. Komponen Manajemen Tenaga Pendidik

Komponen manajemen tenaga pendidik terdapat beberapa dimensi kegiatan manajemen tenaga pendidik yaitu:

a. Perencanaan Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik adalah proses menilai kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik serta mengintegrasikan antara keduanya program ini memiliki arti yang sangat penting karena akan menentukan keputusan tentang tenaga pendidik untuk mencapai tujuan pendidikan disekolah.³⁸

Perencanaan tenaga pendidik selalu berpijak pada situasi yang kongkrit saat ini dan perjuangan pengembangan pendidikan pada masa yang akan datang. Perencanaan tenaga pendidik selalu diawali dengan analisis tentang tenaga pendidik yang dimiliki dinas pendidikan dan pengajaran provinsi/kabupaten/kota saat ini.

Dalam surat Al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمتْ

لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada

³⁸ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, (Yogyakarta: Media Akademi, 2015), h.125

Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan(Q.S Al- Hasyr : ayat 18)³⁹

b. Perekrutan Tenaga Pendidik

Rekrutmen adalah proses menarik tenaga pendidik yang sesuai kualifikasi yang ditetapkan organisasi pendidikan. Proses ini biasanya berlangsung setelah pimpinan organisasi pendidikan mengetahui dengan pasti jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang sesungguhnya dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu.

c. Seleksi dan Penempatan Tenaga Pendidik.

Seleksi adalah serangkaian proses kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Pelaksanaan tersebut harus dilaksanakan secara tepat karena seleksi merupakan kunci sukses manajemen personalia pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Penempatan tenaga pendidik berkaitan dengan kecocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegang dan tugas yang akan dilaksanakannya. Dalam konteks tenaga pendidik penempatan dikaitkan dengan kecocokan bidang keahlian dengan tugas yang akan digeluti.⁴⁰

³⁹ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemahnya*. h.478.

⁴⁰ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, h.126

d. Pelatihan Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik.

Jabatan guru adalah suatu pekerjaan yang memiliki keahlian khusus dibidang keguruan. Keahlian khusus ini tidak hanya dimaksudkan untuk menjamin mutu pendidikan dan pengajaran, tetapi juga agar martabat guru tetap dihormati dan dijunjung tinggi⁴¹.

7. Aktivitas Tenaga Pendidik

Perencanaan tenaga pendidik adalah pengembangan, strategi, dan penyusunan tenaga pendidik yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.

Perencanaan SDM merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi pengelolaan SDM. Merujuk pada teori perencanaan SDM, diantaranya adalah:

- a. Metode tradisional, metode ini memperhatikan jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi.
- b. Metode perencanaan terintegrasi, perencanaan berpusat pada visi stratejik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.
- c. Pengadaan pendidik, pengadaan atau rekrutmen pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pendidik yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan dalam klasifikasi jabatan.⁴²

⁴¹ Basilius R. Werang, *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*, h.127

⁴² Syarifuddin, *Guru Profesional Implementasi dan Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), h.8

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam proses pengadaan

sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan:

- a. Menyearluaskan pengumuman tentang kebutuhan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis dan kualifikasi sebagaimana proses perencanaan yang telah ditetapkan.
- b. Membuka pendaftaran bagi pelamar atau sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan baik persyaratan-persyaratan administratif maupun persyaratan akademis.
- c. Menyelenggarakan pengujian berdasarkan standar seleksi dan dengan menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan. Standar seleksi menyangkut umur, kesehatan fisik, pendidikan, pengalaman, tujuan-tujuan, perangai, pengetahuan umum, keterampilan komunikasi, motivasi, minat, sikap, kesehatan mental, dan sebagainya.

8. Pengelolaan Tenaga Pendidik

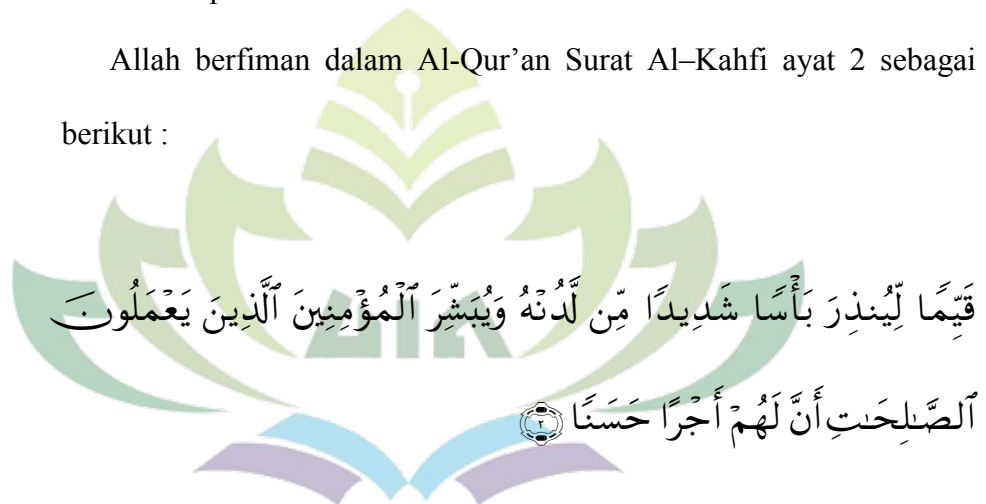
Pengelolaan tenaga pendidik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang potensial serta berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁴³

Pengelolaan tenaga pendidik adalah mekanisme pengelolaan yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan mulai dari tenaga pendidik melalui proses perencanaan sumber daya manusia,

⁴³ Mamduh M. Hanafi, *Manajemen*, (Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan, 2007), h.30

perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pembinaan, dan latihan atau pengembangan. Semua itu dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan tenaga pendidik yang berkualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suatu organisasi pendidikan seperti sekolah berhak memilih dan melakukan seleksi untuk menerima tenaga pendidik. Hal ini dimaksudkan agar sekolah bisa lebih baik dan berkualitas sehingga siswa sebagai inputnya bisa berkualitas pula.

Allah berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al-Kahfi ayat 2 sebagai berikut :



Artinya : sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.(Q.S al Kahfi ayat 2).⁴⁴

9. Tujuan Pengelolaan Tenaga Pendidik

Tujuan pengelolaan tenaga pendidik berbeda dengan sistem manajerial sumber daya manusia dalam konteks bisnis. Di dunia

⁴⁴ Departemen Agama Ri, *Al-Quran Dan Terjemahnya*. h.234.

pendidikan tujuan pengelolaan SDM lebih mengarah kepada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, berprestasi.

Tujuan dari pengelolaan tenaga pendidik adalah agar mereka memiliki kemampuan, kompetensi, dan kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahannya sendiri.
- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.⁴⁵

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik secara umum adalah:

- a. Memungkinkan lembaga pendidikan mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang handal, loyal serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

⁴⁵ Ahmad Subekhi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012), h.84

- c. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi.
- d. Menciptakan iklim kerja yang harmonis.

10. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik

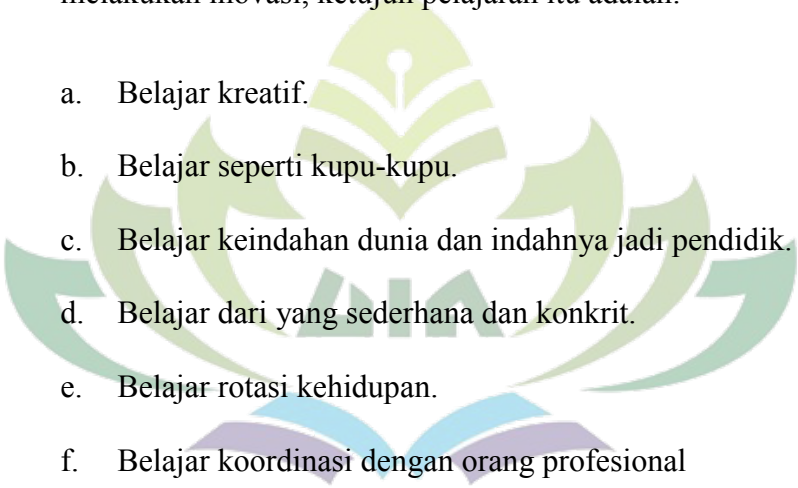
Strategi yang tepat dalam menciptakan iklim kondusif bagi pengembangan profesi tenaga pendidik, situasi kondusif ini jelas amat diperlukan oleh tenaga pendidik untuk dapat mengembangkan diri sendiri kearah profesionalisme pendidik. Dalam hal, ini terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan untuk menciptakan situasi yang kondusif bagi pengembangan profesi pendidik, yaitu:

- a. Strategi perubahan paradigma, strategi ini dimulai dengan mengubah paradigma birokrasi agar menjadi mampu mengembangkan diri sendiri sebagai institusi yang berorientasi pelayanan, bukan dilayani.
- b. Strategi debirokrasi, strategi ini dimaksudkan untuk mengurangi tingkatan birokrasi yang dapat menghambat pada pengembangan diri pendidik.

Strategi diatas memerlukan metode operasional agar dapat dilaksanakan. Strategi perubahan paradigma dapat dilakukan melalui pembinaan guna menumbuhkan kesadaran akan peran dan fungsi birokrasi dalam kontek pelayanan masyarakat. Sementara strategi debirokrasi dapat dilakukan dengan cara mengurang dan menyederhanakan berbagai prosedur yang dapat menjadi hambatan

bagi pengembangan diri tenaga pendidik serta menyulitkan pelayanan bagi masyarakat.

Pengembangan profesi tenaga pendidik pada dasarnya hanya akan berhasil dengan baik apabila dampaknya dapat menumbuhkan sikap inovatif. Sikap inovatif ini akan memperkuat kemampuan profesional pendidik menurut Prof Idochi diperlukan tujuh pelajaran guna mendorong tenaga pendidik bersikap inovatif serta dapat dan mau melakukan inovasi, ketujuh pelajaran itu adalah:

- 
- a. Belajar kreatif.
 - b. Belajar seperti kupu-kupu.
 - c. Belajar keindahan dunia dan indahnya jadi pendidik.
 - d. Belajar dari yang sederhana dan konkrit.
 - e. Belajar rotasi kehidupan.
 - f. Belajar koordinasi dengan orang profesional
 - g. Belajar keluar dengan kesatuan fikiran

Tujuh pelajaran sebagaimana dikemukakan diatas merupakan pelajaran penting bagi tenaga pendidik dalam upaya mengembangkan diri sendiri menjadi orang profesional. Dalam kaitan ini, ketujuh pelajaran tersebut membentuk suatu keterpaduan dan saling terkait dalam membentuk tenaga pendidik yang profesional dan inovatif.

Belajar kreatif adalah belajar dengan berbagai cara baru untuk mendapatkan pengetahuan baru, belajar kreatif menuntut upaya-upaya

untuk terus mencari, dan dalam hal ini bercermin pada kupu-kupu amat penting, mengingat kupu-kupu selalu peka dengan sari yang ada pada bunga serta berupaya untuk mencari dan menjangkaunya. Dengan belajar demikian, maka sekaligus juga belajar tentang keindahan dunia, dan bagian dari keindahan dunia itu adalah keindahan indahnya jadi pendidik. Pendidik adalah perancang masa depan siswa, dan sebagai perancang yang profesional, maka tenaga pendidik menginginkan dan berusaha untuk membentuk peserta didik lebih baik dan lebih berkualitas dalam mengisi kehidupannya dimasa depan.⁴⁶

C. Penelitian Relevan

Dalam penelitian ini, penulis merujuk pada penelitian mengenai manajemen tenaga pendidik yang telah dilakukan sebelumnya sebagai berikut:

1. Sutiawan membahas tentang implementasi manajemen tenaga pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu dari standar nasional pendidikan yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah maupun pihak masyarakat. Pandangan penting terhadap tenaga pendidik yang diharapkan sebagai berikut: (1) Guru

⁴⁶ Hartati Sukirman, *Manajemen Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2000), h.9P

yang diharapkan pada masa modern ini, (2) Guru yang demokratis, (3) Guru yang profesional, (4) Peningkatan kualitas guru.⁴⁷

2. Cindy Liasna Ginting membahas tentang implementasi manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik mempunyai beberapa taksiran yang saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Daryanto mengemukakan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas, untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.⁴⁸
3. Ike Apriliani, membahas tentang manajemen tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI di SMA N 9 Bandar Lampung. Dalam penelitian ini penulis melihat tenaga sebagai kunci sentral dalam menyelenggarakan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan sekolah yang memiliki posisi sangat strategis bagi seluruh upaya informasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan lembaga pendidikan.
4. Yulida Agustina, membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus. Dalam penelitian ini membahas tentang rekrutmen tenaga pendidik yang ada di MTs YMPI putihdoh

⁴⁷ Sutiawan, *Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, 2018, h.1

⁴⁸ Cindy Liasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*, h.1

perlu melakukan perbaikan karena cara rekrutmen guru yang dilakukan masih terbatas baik cara rekrutmen internal maupun eksternal. Selain itu juga faktor kendala perekrutan guru disekolah ini adalah: 1) perlunya memastikan terlebih dahulu kapasitas pegawai yang ada sebelum pelaksanaan rekrutmen guru. 2) perlunya meningkatkan kualitas pendidikan disekolah ini. Dengan adalah kualitas pendidikan yang baik maka sekolah akan dapat menetapkan kualitas yang lebih tinggi lagi terhadap pelamar. 3) minimnya informasi yang disebarkan pada masyarakat luas mengenai lowongan kerja yang ada. 4) minimnya biaya yang dimiliki sekolah untuk biaya pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik.⁴⁹

5. Hamzah Nur, membahas tentang pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu dari standar nasional pendidikan merupakan perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Pandangan pendidik terhadap pendidik sebagai berikut. 1) guru yang diharapkan masa kini. 2) tugas guru sebagai panggilan hidup. 3) guru yang demokratis. 4) guru yang profesional. 5) peningkatan kualitas guru.⁵⁰

Relevansi antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah sama-sama meneliti tentang manajemen tenaga pendidik. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh saya saat ini adalah mengenai perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik, seleksi

⁴⁹ Yulida Agustina, *rekrutmen tenaga pendidik di MTs Yayasan Majelis Pelajar Islam Pekon Putihdoh Kecamatan Cukuh Balak Kabupaten Tanggamus*

⁵⁰ Hamzah Nur, *Pendidik dan Tenaga Kependidikan*

dan penempatan, penghargaan, Pendidikan dan latihan/ pengembangan, pemberhentian.



DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zainal. *Menjadi Guru Profesional Berstandar Nasional*. Bandung: Yrama Widya, 2009.
- Buhler, Patricia. *Manajemen Skills*. Jakarta: Prenada, 2004
- Burhanuddin, Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015
- Chairul Anwar. *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tinjauan Filosofis*. Yogyakarta: SUKA-Press, 2014
- Chairul Anwar, *Multikulturalisme, Globalisasi, dan Tantangan Pendidikan Abad Ke-21*. Yogyakarta: DIVA Press, 2014
- Cindy Liasna Ginting. *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*
- Diding Nurdin dan Imam Sibaweh. *Pengelolaan Pendidikan dari Teori Menuju Implementasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2015
- Erine Tisnawati Sule dan Kuniawan Saefullah. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015
- Hanafi, M. Mamduh. *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan, 2007
- Ma'arifudin, SMA Al-Azhar 3 Bandar Lampung, Wawancara Tentang *Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik*.
- Moleong, J. Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015
- Munthadhar, *Perencanaan Pendidikan*, Vol 2. No 1. Th 2013 (online) 6 juli 2020
- Narbuko, Cholid. Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015
- Pidarta, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2011
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kuantitatif*

Subekhi, Ahmad. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya, 2012

Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2014

Sukirman, Hartati. *Manajemen Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: FIP UNY, 2000

Sutiawan. *Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, 2018

Syarifuddin. *Guru Profesional Implementasi dan Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press, 2003

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011

Undang-undang No.20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: 2003

Werang, R. Basilius. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi, 2015

