

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**ANI IRMAYANTI
NPM : 1711030074**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
2021 M/1443 H**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh:

ANI IRMAYANTI

NPM: 1711030074



Pembimbing I : Dr. H. Septuri, M.Ag

Pembimbing II : Dr. H. Erjati, M.Ag

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/ 2021 M**

ABSTRAK

Manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Terutama dalam mengembangkan tenaga kependidikan agar memenuhi standar kompetensi tenaga kependidikan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan hasil prasurvey di MIN 5 Bandar Lampung, bahwa ada beberapa indikator yang tidak dilaksanakan yaitu: pengadaan pegawai, pembinaan untuk jenjang karir, dan penilaian pengembangan karir. Dengan demikian rumusan masalah yang penulis kemukakan adalah bagaimana Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal Perencanaan, Pengadaan, Pembinaan, Penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen tenaga kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis dengan pendekatan kualitatif. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah kepala sekolah. Tata usaha, wakil kepala sekolah Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara antara lain observasi, wawancara, pengumpulan dokumentasi, yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan pada tenaga kependidikan akan pentingnya manajemen tenaga kependidikan untuk menghasilkan tenaga yang profesional.

Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: Implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional adalah: (a) perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan pegawai, (d) penilaian pegawai. dan belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif masih tidak lengkapnya antara guru dan tenaga kependidikan di bidang nya masing-masing dan belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai.

Kata Kunci : *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan*

ABSTRACT

Management of education personnel is the activity of managing educational personnel in carrying out tasks according to their duties and functions so that they can run effectively. Especially in developing educational staff to meet the competency standards of education personnel that have been set by the government. Based on the results of the pre-survey at MIN 5 Bandar Lampung, there were several indicators that were not implemented, namely: employee procurement, career development guidance, and career development assessment. Thus the formulation of the problem that the authors put forward is how the Implementation of Education Personnel Management in terms of Planning, Procurement, Coaching, Assessment. This study aims to find out how the implementation of education staff management at MIN 5 Bandar Lampung

This study uses a descriptive analysis method with a qualitative approach. The subject of this research is the school principal. Administration, vice principal Data collection is done in various ways, including observation, interviews, collection of documentation, related to the object under study. Then analyzed using qualitative descriptive analysis. The results of this study are expected to be able to provide knowledge to educational staff on the importance of management of education personnel to produce professional personnel.

The results of the study show that: The implementation of education staff management in the process to produce professional education personnel are: (a) employee planning, (b) staff procurement, (c) employee development, (d) employee appraisal. and have not fully met the standards of academic qualifications in accordance with the standards of academic competence, especially educational staff, lack of thoroughness, discipline, creativity, and innovation are still incomplete between teachers and education personnel in their respective fields and have not contributed to the development of staff or employees.

Keywords: *Implementation of Education Personnel Management*



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, telp.(0721)703260

PERSETUJUAN

**Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA
KEPENDIDIKAN DI MIN 5 BANDAR
LAMPUNG**

Nama : ANI IRMAYANTI

NPM : 1711030074

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dipertahankan
dalam sidang munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. Seputri, M.Ag
NIP. 19640920 199403 1 002


Dr. H. Erjati Abas, M.Ag
NIP. 19590724 198003 1 003

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Eti Hadiati, M.Pd
NIP. 19640711 199103 2 003



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung, telp.(0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MIN 5 BANDAR LAMPUNG” Nama: Ani irmayanti NPM: 1711030074 Program Studi: Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Telah di Ujikan dalam Sidang Munaqasyah diruang sidang *virtual* dengan menggunakan aplikasi Zoom pada Hari/Tanggal: Jum’at, 3 September 2021

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. H. Subandi, MM (.....)

Sekretaris : Sri Purwanti Nasution, M, Pd (.....)

Penguji Utama : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd (.....)

Penguji Pendamping I : Dr. H. Septuri, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping II : Dr. H. Erjati Abas, M.Ag (.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Pendidikan



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

NIP. 196407111991032003

MOTTO

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ مِّنْۢ بَرٍّۭ فَسَوْفَۤا تَعْلَمُوْنَۙ

تَكُوْنُ لَهُۥ عَنقَبَةُ الدّٰرِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ ﴿١٣٥﴾

Artinya : Katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan. (QS. Al 'An'am : 135).¹



¹Departemen Agama RI, Al Qur'an Terjemah Paralel Indonesia Inggris (Solo: Qomari, 2010

PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang mana Allah lah yang mengatur segala kehidupan di bumi ini dengan sebaik-baiknya, sholawat serta salam tak lupa dihaturkan kepada suri tauladan yaitu baginda Nabi Muhammad SAW.

Dengan penuh rasa syukur dan tulus serta ikhlas maka skripsi ini kupersembahkan:

1. Kedua orang tuaku tercinta ayahanda Iman dan Ibunda tercinta Sainem yang senan tiasa memberikan kasih sayang, motivasi dan selalau mendokan demi tercapainya cita-cita dan keberhasilanku, bimbingan dan nasihat yang begitu luar biasa, untuk kebaikan hidupku dan kebahagiaanku, tidak pernah lelah dalam mencari rizki baik dalam keadaan terik maupun hujan. Semoga Allah senantiasa melindungi serta menjaga kedua orang tuaku, dan melimpahkan rizki yang halal dan berlimpah. Semoga Allah senantiasa melindungi dan memberikan kebahagiaan dalam setiap waktunya.
2. Kepada Adik ku Yoga Ramadhani yang sudah memberikan dukungan dan motivasinya dalam menyelesaikan penelitian ini, semoga pengalaman dan ilmu yang diberi bisa slalu di istiqomahkan.
3. Teman-teman Almamaterku MPI D yang kucintai, teman-teman KKN di Desa ku seperjuanganku di angkatan 2017, yang telah memberikan semangat seta doa-doa yang telah diberikan, terimakasih karena telah bersedia berjuang bersama sampai di tahap skripsi ini, semoga kita semua selalu diberikan kemudahan dalam melangkah selanjutnya dan selalu dalam lindungan Allah SWT Aamin Allahuma Aamiin.

RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap Ani Irmayanti. Dilahirkan di Bandar Lampung, 05 April 1999 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara.dari pasangan Bapak Iman dan Ibu Sainem. Saat ini penulis tinggal di Kelurahan Korpri Jaya Sukarame Bandar Lampung

Riwayat pendidikan penulis yang telah dislesaikan adalah sekolah dasardi SDN 1 Harapa Jaya yang di selesaikan pada tahun 2011.kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 21 Bandar Lampung yang selesai pada tahun 2014, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan di SMKN 7 Bandar Lampung dan selesai pada tahun 2017. Penulis melanjutkan kembali ke jenjang pendidikan di Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung pada tahun yang sama 2017 mengambil dijurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan. Pada bulan Agustus 2020 penulis melaksanakan KKN-DR di Kelurahan Korpri Jaya Sukarame Bandar Lampung. Pada bulan Oktober 2020 penulis melaksanakan PPL di MAN 1 Model Bandar Lampung



KATA PENGANTAR

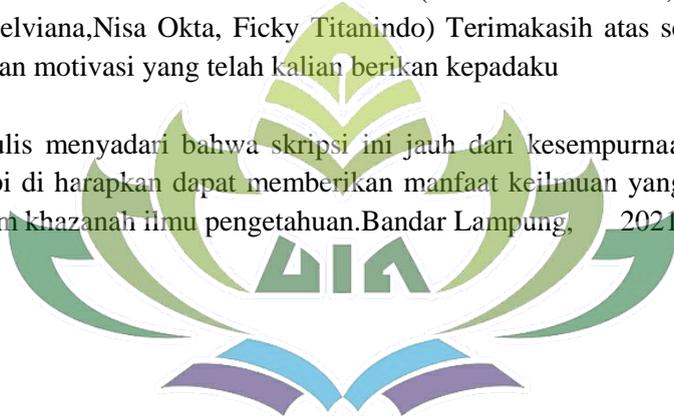
Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung” dapat terselesaikan. Shalawat serta salamnya Allah semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan umatnya yang senantiasa istiqomah dalam menegakan agama islam.

Penulis menyadari bahwa terealisasinya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik yang bersifat moral, materil maupun spriritual, secara langsung maupun tudak langsung. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih 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 yang selalu memberikan kemudahan dan dorongan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. H. Septuri, M.Ag selaku pembimbing I yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta motivasi dalam skripsi ini.
4. Dr. H. Erjati Abas, M.Ag Selaku pembimbing II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai. Semoga Barokah atas ilmu yang diberikan selama ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Tarbiyah dan Keguruan (khususnya Manajemen Pendidikan Islam) yang telah memdidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung
6. Ibu Sri Purwanti, M.Pd selaku Tata Usaha Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang turut adil dalam penyelesaian penulis
7. Junaidy S. Pd, M.Kes yang sudah dengan hangat menerima penulis melakukan penelitian di MIN 5 Bandar Lampung dan terimakasih atas segala semangat dukungan dan motivasi dan ilmu yang yang berharga yang telah di dapat selama penelitian.

8. Sahabat seperjuangan yang selalu bersama dalam proses belajar, (Leny Wijiyanti, Vivi Capitri, Weni Asmara, Dini Wahyuni, Windy Kurniawati yang selalu memberi dukungan kepada penulis agar selalu sabar dan semangat dalam perkuliahan khususnya penulisan skripsi. Semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam segala cita-citanya.
9. Teman-teman Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Khususnya Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2017, dan kelas D yang kucintai.
10. Teman-TEMAN kkn-DR dan PPL ku yang sangat aku sayangi, Terimakasih karna telah bersama melaksanakan KKN-DR dan PPL saat pandemic seperti sekarang ini.
11. Sahabat-sahabat ku dirumah (Afuah Mumtazah, Selly Selviana, Nisa Okta, Ficky Titanindo) Terimakasih atas semangat dan motivasi yang telah kalian berikan kepadaku

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi di harapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam khazanah ilmu pengetahuan. Bandar Lampung, 2021



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Pengesahan Judul.....	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian.....	12
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	15
H. Metodologi Penelitian.....	19
I. Sistematika Pembahasan.....	25

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Kependidikan.....	27
1. Pengertian Manajemen Tenaga kependidikan.....	27
2. Fungsi Manajemen Tenaga kependidikan	31
3. Prinsip Manajemen Tenaga Kependidikan.....	32
B. Konsep Tenaga Kependidikan.....	33
1. Pengertian Tenaga Kependidikan.....	33
2. Jenis-Jenis Tenaga Kependidikan.....	34
C. Manajemen Tenaga Kependidikan.....	35

1. Pengertian Manajemen Kependidikan.....	35
2. Tujuan Manajemen Tenaga Kependidikan.....	36
3. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan.....	37
D. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan....	39
1. Perencanaan.....	39
2. Pengadaan.....	40
3. Pembinaan.....	45
4. Penilaian.....	46

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum MIN 5 Bandar Lampung	51
1. Sejarah Berdirinya MIN 5 Bandar Lampung	52
2. Tugas dan Fungsi MIN 5 Bandar Lampung	53
3. Visi Misi MIN 5 Bandar Lampung	57
4. Data Sarana Prasarana	58
5. Data Keadaan Guru	58
6. Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin	60
7. Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	61
E. Penyajian Fakta Data Penelitian.....	61

BAB VI ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian.....	63
B. Temuan Penelitian	65

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	40
B. Rekomendasi.....	40

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Sarana Prasarana

Tabel 1.2 Keadaan Guru

Tabel 1.3 Jumlah Peserta Didik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1.4 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin



DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1.1 Foto Ruang Kepala Sekolah MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.2 Foto Ruang Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.3 Foto Ruang Guru MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.4 Foto Ruang Perpustakaan MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.5 Foto Ruang Lab Komputer MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.6 Foto Sarana Umum MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.7 Foto Ruang UKS MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.8 foto Sarana Olahraga MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.9 Foto Kantin Madrasah MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.10 Foto Tata Tertib Peserta Didik MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.11Foto Kepala Sekolah MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.12Foto Kepala Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung
Gambar 1.13 Foto Guru-Guru MIN 5 Bandar Lampung



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Dokumentasi
- Lampiran 2. Daftar Wawancara Kepala sekolah
- Lampiran 3. Daftar wawancara Wakil Kepala Sekolah
- Lampiran 4. Daftar wawancara Tata Usaha
- Lampiran 5. Validasi Instrumen
- Lampiran 6. Nota Dinas Pembimbing Skripsi



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Judul adalah hal yang perlu diperhatikan dalam setiap kegiatan penulisan karya ilmiah yang sangat penting karena kegunaannya mutlak dari judul yang telah ditentukan dalam setiap bentuk karya ilmiah atau karangan tulisan, dengan adanya judul dapat mengarahkan dan bisa memberikan gambaran atau isi didalam karya ilmiah.

Demikian juga dengan skripsi ini yang tidak terlepas dari judul yaitu :Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MIN 5 Bandra Lampung

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami judul kripsi ini maka penulis akan menulis penheritian dari istilah-istilah yang terdapat dalam judul sebagai berikut:

1. Implementasi adalah pelaksanaan penerapan. Implementasi juga suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi-inovasi dalam suatu tindakan sehingga memberikan pengetahuan, kempilan dalam nilai dan sikap.
2. Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengatur, mengelola dan mengarahkan ,menurut Melayu S.P Hasibuan manajemen adalah ilmu atau proses sumber daya manusia untuk melakukan nya sesuatu atau organisasi untuk mencapain suatu tujuan bersama.¹
3. Tenaga Kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Pasal 27 ayat 1 selanjutnya menjelaskan bahwa tugas tenaga kependidikan itu adalah menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti,

¹ A. A. Waskito, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia* (Jakarta: Kawah Media, 2010).h.214

mengembangkan, mengelola, dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Pasal 27 ayat 2 menyebutkan bahwa yang disebut tenaga kependidikan meliputi tenaga pendidik pengelola satuan pendidikan, pemilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang pendidikan, pustakawan, laboran dan teknis sumber belajar

Menurut Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.²

Berdasarkan Penelitian diatas maka penulis menyimpulkan Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan adalah tata kelola dan kepemimpinan yang bertindak dengan ide, rencana, metode dan etika untuk melakukan mewujudkan tujuan bersama

B. Latar Belakang Masalah

Pendidikan harus dijadikan bagian terpenting dari proses pembangunan bangsa, karena ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara. Dalam kerangka inilah pendidikan diperlukan dan dipandang sebagai kebutuhan dasar bagi masyarakat yang ingin maju, demikian halnya bagi masyarakat Indonesia yang memiliki wilayah yang sangat luas.

Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Pembangunan pendidikan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman. Perkembangan zaman selalu memunculkan persoalan-persoalan baru yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Mengenai masalah pendidikan, perhatian

² Tim Dosen, *Administrasi Pendidikan* (Universitas Pendidikan Indonesia, n.d.).h.23

pemerintah kita masih terasa belum maksimal. Kenyataan yang terlihat pada saat ini, munculnya beragam masalah pendidikan yang makin rumit. Mulai dari penganiayaan sesama siswa, siswa tidak terima bila ditegur guru, kualitas siswa masih rendah, pengajar kurang profesional, biaya pendidikan yang mahal, bahkan sampai ada siswa yang menganiaya guru. Dampak dari perilaku yang buruk itu, negeri kita ke depannya makin terpuruk. Keterpurukan ini dapat juga akibat dari kurang tegasnya implementasi pemerintah dalam menerapkan undang-undang tentang pendidikan.

Suatu pendidikan dipandang bermutu diukur dari kedudukannya untuk ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kebudayaan nasional. Pendidikan bisa dikatakan berhasil jika sudah membentuk generasi muda yang cerdas, berakhlak, bermoral dan berakhlak baik. Untuk itu diperlukan manajemen suatu sistem pendidikan yang mampu menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang menyenangkan, merangsang dan menantang peserta didik untuk mengembangkan diri secara optimal sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Memberikan kesempatan kepada setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan bakat dan kemampuannya adalah salah satu prinsip pendidikan demokratis.³

Sekolah dan masyarakat adalah lingkungan hidup yang tidak dapat dipisahkan. Sekolah sebagai tempat belajar sedangkan lingkungan masyarakat merupakan tempat terlibatnya dari proses pendidikan dan pengajaran di sekolah. Apa dan bagaimana belajar di sekolah selalu dikaitkan dengan kegunaannya bagi peningkatan hidup dan kehidupan di masyarakat. Masyarakat sebagai salah satu pemilik sekolah mendukung dan berpartisipasi dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Sekolah dan masyarakat mengadakan kontak yang sangat erat secara kontinyu. Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatu yang ada dan terjadi dalam proses pendidikan, karena kelompok benda-benda atau lingkungan pendidikan ikut berperan serta dalam usaha mengembangkan

³ Firmansyah, "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie," *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2016.H.14

dirinya. Dalam hal ini manajemen pendidikan menaruh perhatian kepada lingkungan yang berwujud manusia yaitu masyarakat dalam mewujudkan suatu proses pendidikan yang bermutu.

Komunikasi tentang pendidikan kepada masyarakat tidak cukup dengan informasi verbal saja. Informasi ini perlu dilengkapi dengan pengalaman nyata yang ditunjukkan kepada masyarakat, agar

timbul citra positif tentang pendidikan di kalangan mereka. Masyarakat pada umumnya membutuhkan bukti nyata terhadap aktivitas-aktivitas sekolah yang merespon terhadap kebutuhan dan problem mereka sebelum memberikan dukungan baik moril maupun materil. Dalam hal ini pihak manajer sekolah harus mampu mewujudkan kepentingan masyarakat melalui pendidikan di sekolah.

Hal yang lebih penting dilakukan untuk menarik perhatian masyarakat terhadap pendidikan sekolah, adalah melalui usaha yang sungguh-sungguh diwujudkan, masyarakat akan sangat antusias mendukung lembaga pendidikan sekolah baik secara moral maupun materil.

Disamping memanfaatkan guru dalam usaha meningkatkan hubungan sekolah dengan masyarakat, manajer sekolah (kepala sekolah) diharapkan pula dapat membangkitkan semangat kerja badan

penghubung lembaga pendidikan dengan masyarakat seperti komite sekolah. Dengan pendekatan yang baik komite sekolah berusaha agar badan tersebut secara aktif ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Misalnya dengan mengirimkan informasi lembaga pendidikan secara rutin, mengemukakan problem-problem yang dihadapi, menyusun kurikulum dan sebagainya.⁴

Masyarakat dapat memberikan saran positif terhadap kemajuan suatu sekolah dengan catatan sekolah harus mampu melaksanakan kegiatan pengelolaan hubungan masyarakat yang baik. Seharusnya masyarakat sebagai salah satu pihak yang

⁴ Munirwan Umar, "Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan," *Jurnal Edukasi* Vol.2 N0 1 (n.d.).

memiliki kepentingan terhadap sekolah juga berkontribusi dalam upaya menciptakan penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dan berkualitas.⁵

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 bab I ketentuan umum pasal 1 nomor urut 5 menyebutkan bahwa:Tenaga kerja Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidik.⁶

Berdasarkan ketentuan undang-undang tersebut pula dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan dilembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang di emban oleh tenaga profesional ini adalah “Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan hal-hal administratif, diantaranya kepala madrasah, para guru, dan pegawai administrasi.Tenaga kependidikan yang bertugas melakukan pengelolaan adalah kepala satuan pendidikan atau institusi, tugas tenaga kependidikan dalam pengawasan adalah supervisor. Seluruh subjek dan tugas yang diemban dalam pelaksanaannya tidak terpisah, tetapi setiap tenaga kependidikan secara umum bertugas menjalankan tugas administrasi, melakukan pengelolaan sebagai pengembangan satuan pendidikan atau institusi, melakukan pengembangan sebagai bagian dari pendidikan yang merespons perubahan, dan melakukan pengawasan sebagai bagian proses pertanggungjawaban profesi dan satuan pendidikan.

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal,

⁵ Fauzan Ahmad Siregar, “Mengelola Hubungan Dengan Masyarakat,” *Jurnal Pendidikan* Volume 2 N (n.d.).

⁶ PASAL 1 UNDANG UNDANG NO.20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL (SISDIKNAS) DAN PENJELASANYA, n.d.h.14

namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan mencapai posisi dan standart perilaku;

memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.⁷

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia yaitu:

- a. perencanaan tenagakependidikan,
- b. Pengadaan (*Rekrutment*) tenagakependidikan,
- c. pembinaan tenaga kependidikan,
- d. penilaian tenagakependidikan.

Daryanto dan E.Mulyasa menyebutkan proses manajemen tenaga kependidikan yang telah disebutkan diatas. Manajemen tenaga kependidikan sekolah terwujud sebagai suatu proses atau fungsi yang terdiri atas langkah-langkah tertentu secara sistematis, prosesnya meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job*

⁷ Mulyasa E, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Dan Implementasi* (bandung: Remaja Rordakarya, 2004).h.24

spesification).⁸

Sebagai umat muslim kita harus memiliki pandangan yang lebih bijak, Islam mengajarkan kita tentang studi perencanaan secara jelas terperinci dalam Al-Qur'an. Adapun ayat yang membahas terkait perencanaan sebagai berikut (Q.S. Al-Hasyr ayat 18):

يٰٓأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا

اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan. (QS. Al Hasyr : 18)

Pada ayat di atas, Allah menyerukan kepada umatNya untuk mempersiapkan atau merencanakan segala sesuatunya dengan baik. Dengan begitu dalam proses perencanaan ini harus dilakukan dengan cermat dan teliti baik berkaitan dengan karakteristik sarana dan prasarana yang dibutuhkan, jumlah, jenisnya, dan kendalannya, beserta harganya.

2. Pengadaan

Pegadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi.

⁸ *Ibid.*, n.d.h.43

3. Pembinaan dan pengembangan

Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri. Terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini, yaitu:

- a. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknis pendidikan.
- b. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka untuk peningkatan kemampuan professional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan; dan menyediakan bentuk-bentuk penghargaan, kesejahteraan dan intensif sebagai imbalnya guna menjamin terpenuhinya secara optimal secara kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan psikologi.
- d. Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan dilatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/ posisi, baik karena kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongan jabatan yang akan datang.
- e. Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan

organisasi pendidikan.

- f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karier tenaga kependidikan di sesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antara structural dan fungsional hingga kepuncakan karirnya tentu saja untuk hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.⁹

4. Penilaian

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi; sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. Penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja, dan lain-lain. Penilaian tenaga kependidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi para pegawai, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari

⁹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011).h.82

keseluruhan proses efektif sumber daya manusia.¹⁰ Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti melihat bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung yaitu:

Tabel 1.1 Data Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di
MIN 5 Bandar Lampung

No	Indikator	Sub Indikator	Ya	Tidak
1.	Perencanaan	1. Mengendalikan analisis Pekerjaan	✓	
		2. Mengadakan analisis Jabatan	✓	
		3. Seleksi pegawai	✓	
2.	Pengadaan	1. Rekrutmen	✓	
		2. Memilih calon yang terbaik dan cakap	✓	
		3. Ujian lisan	✓	
		4. Ujian tulisan		✓
		5. Ujian praktek	✓	

¹⁰ Mulyasa E, *Opcit*, n.d.h.32

3.	Pembinaan dan pengembangan	1.Pembinaan tenaga struktural, tenaga fungsional,tenaga teknispendidikan	✓	
		2.Pembinaan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan Profesioanl	✓	
		3.Pembinaan untuk meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi	✓	
		4.Pembinaan untuk memenuhi tuntutan an jabatan		✓
		5.Pembinaan untuk jenjang karir	✓	
4.	Penilaian pegawai	1. Penilaian terhadap ap prestasi kerja	✓	

		2. Penilaian kenaikan jabatan	✓	
		3. penilaian sesuai gaji	✓	
		4. Penilaian pengembangan karir		✓

Sumber: *dokumentasi wawancara* T.A 2020/2021

Dari table diatas dapat dilihat indicator kegiatan pengelolaan tenaga kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung meliputi *pertama* kegiatan perencanaan tenaga kependidikan telah terlaksana dari analisis pekerjaan, analisis jabatan seleksi pegawai. *kedua* kegiatan pengadaan yang belum terlaksana dengan baik mulai dari rekrutmen, memilih tenaga kependidikan yang cakap ujian tulis ada namun belum berjalan dengan baik dan ujian praktek. *Ketiga* pembinaan sudah terlaksana dengan baik, *keempat* Penilaian pegawai yang belum sepenuhnya krna penilaian indicator karir belum terlaksana

C. Fokus dan Sub-Fokus Penelitian

1. Fokus Penelitian

Dari deskripsi latar belakang diatas maka penelitian ini difokuskan pada “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung”

2. Sub Fokus Penelitian

Dari fokus penelitian diatas maka penulis merumuskan sub fokus penelitian yaitu :

1. Manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal perencanaan
2. Manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pengadaan
3. Manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pembinaan
4. Manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal Penilaian

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis akan merumuskan masalah yang akan dikaji peneliti ini:

1. Bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal perencanaan di MIN 5 Bandar Lampung?
2. Bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pengadaan di MIN 5 Bandar Lampung?
3. Bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pembinaan di MIN 5 Bandar Lampung?
4. Bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal penilaian di MIN 5 Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal perencanaan di MIN 5 Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pengadaan di MIN 5 Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen Tenaga Kependidikan dalam hal pembinaan di MIN 5 Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen

Tenaga Kependidikan dalam hal penilaian di MIN 5 Bandar Lampung

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi kepala Sekolah

Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi bagi kepala sekolah tentang pentingnya manajemen tenaga kependidikan untuk menghasilkan tenaga profesional di MIN 5 Bandar Lampung

2. Bagi pendidik

Dari penelitian yang penulis lakukan ini pendidik dapat menarik kesimpulan bagaimana implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang lebih baik lagi dan pentingnya tenaga pendidik yang berkemampuan baik.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pemahaman bagi peneliti khususnya terkait dengan implementasi manajemen tenaga kependidikan di Min 5 Bandar Lampung

4. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu sekolah dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan yang berkualitas yang tepat demi tercapainya tujuan baik dalam penelitian di sekolah.

5. Bagi Pembaca

Berguna sebagai sebuah informasi dan bahan masukan bagi perumusan konsep tentang implementasi manajemen tenaga kependidikan dan untuk memberikan

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sejumlah penelitian terdahulu yang dinilai relevan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Neti Karnati dari Universitas Negeri Jakarta yang berjudul “Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi” bahwa dalam penelitiannya Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Kependidikan Berbasis Sekolah dalam meningkatkan mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi. Pendekatan penelitian kuantitatif dan metode penelitian survei. Tempat studi di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Bekasi Utara. Jumlah populasi penelitian adalah 49 siswa SD dan 35 sampel penelitian sekolah dasar negeri.

Hasil penelitian tersebut adalah: (a) Implementasi dalam perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sudah sangat baik, karena sebanyak 26 sekolah (74%) sangat baik, 7 sekolah (20%) baik dan 2 sekolah (6%) cukup baik. (b) Pelaksanaan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dasar negeri sudah sangat baik karena sebanyak 23 sekolah (66%) sangat baik, 12 sekolah (34%) baik. (c) Implementasi dalam pengembangan dan pengembangan Pendidik Sekolah Dasar dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik karena, sebanyak 28 sekolah (80%) sangat baik, 7 sekolah (20%) baik. (d) Implementasi dalam supervisi dan penilaian kinerja Pendidik Sekolah dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik, karena sebanyak 30 sekolah (86%) sangat baik, 5 sekolah (24%) baik. (e) Pelaksanaan pemberhentian guru sekolah dasar dan tenaga kependidikan baik karena sebanyak 8 sekolah (23%) memiliki kategori sangat baik, 23 sekolah (65%) baik dan 4 sekolah (12%) cukup . Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa implementasi Manajemen Pendidik dan Kependidikan Sekolah Dasar Negeri yang selama ini sangat dibutuhkan

harus dijaga. Penerapan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.¹¹

2. Penelitian yang dilakukan oleh Saiful Bahri Lubis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Yang berjudul “Implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan mulai dari perencanaan tenaga kependidikan, rekrutmen tenaga kependidikan dan pengawasan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu dengan menggunakan pendekatan Deskriptif. Adapun dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah (Humas), kepala tata usaha dan guru Matematika. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan yaitu pertama observasi kemudian wawancara dan terakhir dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan cara pengumpulan data, analisa data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta dilengkapi dengan pengecekan uji keabsahan data dengan teknik kredibilitas yang termasuk di dalamnya Triangulasi, Transferability, dependability dan confirmability. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan sudah berjalan dengan baik. Perencanaan tenaga kependidikan dilakukan di SMK Tritech Informatika Medan dengan mengevaluasi dari kinerja tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan apa yang akan dibutuhkan. Pengangkatan (recruitment) dilakukan dengan cara membung iklan di Job Strip, Koran dan radio, dan

¹¹ Neti Karnati, “Manajemen Dan Tenaga Kependidikan, Perencanaan, Pengorganisasian, Pembinaan Pengembangan, Pengawasan, Pemberhentian,” *Jurnal Pendidikan* N0 29 (2017).

pengangkatan dilakukan dari dua sumber yaitu internal dan eksternal. Pengawasan tenaga kependidikan sudah berjalan dengan baik dengan banyak melibatkan orang terutama ketua yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, tata usaha, pengawas dari luar, tata usaha dan BK.¹²

3. Hamzah Nur (2009) 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. Pandnagan penting terhadap pendidik sebagai berikut.(1) Guru yang diharapkan masa kini; (2) Tugas guru sebgaai panggilan hidup; (3) Guru yang demokratis; (4) Guru yang professional; (5) peningkatan kualitas guru. Mengenai tenaga kependidikan diperlukan adanya pencerahan, pencerahan tersebut dapat dilaksanakan melalui pendekatan sumber daya manusia antara lain meliputi : (1) kompetensi, (2) sertifikasi, (3) kualifikasi, (4) rekrutmen dan seleksi, (5) pengembangan karier, (6) penilaian kinerja, (7) penghargaan dan perlindungan, dan(8) pemberhentian. Selanjutnya, tulisan ini juga menyoroti pendidik dan tenaga kependidikan dari segi poleksosbud.¹³
4. Taufiqur Rahman (2010) membahas tentang Studi Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan melalui Pendidikan dan Pelatihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati. Penelitian ini bertujuan mengetahui: 1). Untuk mengetahui kondisi objektif kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di MA Darun Najah Ngemplak Pati. 2).Untuk mengetahui strategi pengembangan kualitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendidikan dan latihan di MA Darun Najah Ngemplak Pati. pengembangan Renstra yang dilakukan kepala sekolah, Diklat tentang aplikasi software dan enty data

¹²Saiful Bahri Lubis, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMK Trich Informatika Medan* (Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, n.d.).

¹³ Hamzah Nur, "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan," *Jurnal Medtek*, 2009.h.1

yang dilakukan tenaga administrasi, dan workshop tentang aplikasi data dan pembuatan katalog yang dilakukan oleh tenaga perpustakaan. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi para pendidik dan tenaga kependidikan MA Darun Najah Ngeplak Pati, mahasiswa, pengajar mata kuliah jurusan Kependidikan Islam dan semua pihak yang membutuhkan dilingkungan Fakultas Tarbiyah IAIN.¹⁴

5. Bella Wiesiani (2017) "Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis dengan pendekatan kualitatif. Yaitu pendekatan yang menghasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Dengan mengambil latar belakang SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan. Adapun yang menjadi subyek penelitian ini adalah guru, kepala sekolah. Tata usaha. Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara antara lain observasi, wawancara, pengumpulan dokumentasi, yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan pada tenaga kependidikan akan pentingnya manajemen tenaga kependidikan untuk menghasilkan tenaga yang profesional. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional adalah perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan pegawai, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pegawai, (f) kompensasi, (g) penilaian pegawai (2) faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan adalah belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi

¹⁴ Tauqfigur Rahman, *Studi Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Di MA Darun Najah Ngeplak Pati* (Semarang: Skripsi Program Strata 1 Institut Agama Islam Walisongo, 2010).h.14

akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah.¹⁵

H. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut penelitian naturalistic krna penelitiannya pada kondisi alamiah.penggunaan metode dimaksudkan agar kebenaran yang diungkap benar-benar dapat dipertanggung jawabkan dan memiliki bukti ilmiah

1. Sifat dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian kualitatif. Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, tehnik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), anlisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dan generalisasi.¹⁶ Sedangkan sifat penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan objek sesuai dengan yang ada.¹⁷ Dalam pendapat lain mengatakan bahwa penelitian “deskriptif bertujuan untuk membuat pencanderaan seara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi

¹⁵ Bella Wiestiani, *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan DI SMP Al Huda Jati Agung* (Lampung: Di Akses Pada Tanggal 16 Januari 2019, 2017).

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (bandung: alfabeta, n.d.).h.46

¹⁷ Sukardi, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).h.157

atau daerah tertentu".¹⁸ Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat data-data yang ada dilapangan mengenai hal-hal yang diteliti, Yaitu Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MIN 5 Bandar Lampung

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan di MIN 5 Bandar Lampung, Waktu penelitian dilakukan pada tahun ajaran 2020/2021.

3. Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif objek yang dipilih harus benar-benar mewakili ciri-ciri suatu populasi. Pengambilan objek yang dilakukan peneliti adalah menggunakan teori terbatas dengan cara bola salju (*snowball*). Maksud sampling dalam hal ini ialah untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai macam sumber dan bangunannya.¹⁹

4. Alat Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang cukup dan jelas sesuai dengan permasalahan penelitian, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Dan data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda yang sangat kecil (proton dan electron), dan benda yang sangat jauh (benda angkasa) dapat diobservasi.²⁰ Sedangkan menurut Sukandar Observasi adalah pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan

¹⁸ Sumandi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Grafindo Persada, 2008).h.58

¹⁹ Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rordakarya, 2017). H.27

²⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.h.226

sistematik fenomena yang diselidiki.²¹

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis observasi *Non Partisipan*, yaitu peneliti tidak terlibat secara langsung hanya sebagai pengamat independen.²²

b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu tehnik pengumpulan data yang digali secara langsung melalui percakapan dan tanya jawab.²³ (wawancara) semisetau daratau bebasterpimpinyaitupewawancara mengajukan pertanyaan secara bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu dipertanyakan secara beruntun dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi dimodifikasikan pada saat wawancara berdasarkan situasinya.²⁴

Dalam hal ini peneliti wawancara beberapa narasumber yaitu:

- 1) Kepala Sekolah MIN 5 Bandar Lampung
- 2) Wakil Kepala Sekolah
- 3) Tata Usaha

C. Dokumentasi

Tehnik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen yang telah lalu.²⁵ Data yang diperoleh dapat berupa peninggalan tertulis, berupa arsip-arsip, buku tentang pendapat, teori, yang berhubungan dengan masalah penyelidikan. Tehnik untuk menggali, profil, visi, misi, program kerja, sarana dan prasarana di MIN 5 Bandar Lampung, serta dokumen-dokumen lainya yang berhubungan dengan penelitian dan dibutuhkan oleh penulis.

²¹ Sukandar Rumidi, *Metodelogi Penelitian, Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, n.d.). h.221

²² Djaman Satiri, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014).h.21

²³ *Ibid.*,h.135

²⁴ *Ibid.*h.137

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.h.42

5. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisir data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.²⁶

Data yang diperoleh di lapangan akan dianalisis secara kualitatif yaitu upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih menjadi satuan yang dapat dikelola, menintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.²⁷ Data penelitian kualitatif yang diperoleh dalam penelitian banyak menggunakan kata-kata maka analisis data yang dilakukan melalui:

a. Data Reduction (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu merangkul, memilih data yang diperlukan, membuang data yang tidak diperlukan. Dengan demikian data yang direduksi mendapatkan gambaran yang lebih tepat dan jelas sehingga memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya.²⁸

b. Data Display (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah yang selanjutnya adalah penyajian data. Dalam penelitian kualitatif maka penyajian data dapat berupa bagan, grafik, dan sejenisnya. Melalui penyajian bagan tersebut maka dapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga

²⁶ Soewadji, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015).h.160

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.h.147

²⁸ *Ibid.*,h.247

akan mudah dipahami.²⁹

c. Verification Data (Menarik Kesimpulan)

Menarik kesimpulan penelitian harus didasarkan diri atas semua data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian. Dengan kata lain, penarikan kesimpulan harus didasarkan pada data, bukan atas asumsi atau keinginan peneliti. Salah satu kesalahan besar apabila kelompok peneliti membuat kesimpulan yang bertujuan menyenangkan hati pemesan, dengan cara memanipulasi data.³⁰

Dengan demikian penarikan kesimpulan pada penelitian kualitatif mungkin bisa menjawab rumusan masalah yang sejak awal sudah dirumuskan, tetapi bisa juga tidak, karena sudah

dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti berada di lapangan.³¹

Pengambilan kesimpulan dilakukan secara sementara, kemudian diverifikasi dengan cara mempelajari kembali data yang terkumpul. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Dari data-data yang direduksi dapat ditarik kesimpulan yang memenuhi syarat *keabsahan* dan *objektivitas* hasil penelitian, dengan cara membandingkan hasil penelitian dengan teori.³²

Verifikasi data yang dimaksud untuk mengevaluasi segala informasi yang telah didapatkan suatu data yang diperoleh dari informasi melalui wawancara. Sehingga akan didapatkan suatu data yang validitas dan berkualitas serta hasil data tersebut dapat dipertanggung jawabkan akan kebenarannya.

²⁹ *Ibid.* h.248

³⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedure Penelitian Satuan Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).h.348

³¹ *Ibid.*, h.387

³² Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017).h.234

6. Uji Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi yaitu tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu.³³

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Contohnya, untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan seseorang, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan ke teman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif akan tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana aspek spesifik dari ketiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan, selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

b. Triangulasi teknik.

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data diperoleh dengan wawancara, dokumentasi, atau kuesioner. Bila dengan tiga teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda-beda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan atau

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.h.237

glain, untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Atau mungkin semuanya benar karena pandangan yang berbeda-beda.

c. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini menggunakan triangulasi teknik pengumpulan data yakni dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Karena dalam penelitian ini alat pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dengan wawancara, dan dokumentasi. Jika menghasilkan data yang berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar atau mungkin semuanya benar karena sudut pandang yang berbeda-beda.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika yang di gunakan dalam penelitian ini, adalah:

Bab I

Pendahuluan yang berisi: penegasan judul, latar belakang masalah, fokus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II

Berisikan tentang landasan teori yang digunakan sebagai landasan berpikir dan menganalisis data yang berisikan Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan

Bab III

Dalam bab ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian yang meliputi gambaran umum objek, serta penyajian fakta dan data penelitian.

Bab IV

Merupakan bab khusus menganalisis data yang menjawab rumusan masalah tentang Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan

Bab V

Penutup yang memuat simpulan dan rekomendasi. Pada akhir skripsi ini diisi dengan daftar pustaka dan berbagai lampiran yang terkait dengan penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu untuk tujuan bersama. Terry dalam Biner menyebutkan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang khas, terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sarana-sarana yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumberlainnya.³⁴

Didalam Al-Qur'an Allah telah menjelaskan bahwa Manajemen adalah *At-tadabir* (Pengaturan). Kata ini berasal dari kata *Dabbar* (mengatur) yang terdapat di dalam Al-Qur'an yang salah satunya dalam surat As- Sajadah ayat 5 Allah berfirman sebagai berikut

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: “Dia mengatur segala urusan dari langit kebumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”³⁵

Dari ayat diatas telah dijelaskan bahwa sebelumnya Allah telah memajemen segala urusan yang ada dari langit

³⁴ Biner Ambarita dan Peningkat Siburian, *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*,

(Bandung: Alfabeta, 2013), h.190

³⁵ Kementerian Agama RI DiRektorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, (Bogor: Unit Percetakan Al-Qur'an, 2017) h. 374.

ke bumi, sehingga memberikan pengetahuan bagi kita bahwa segala sesuatunya harus dilakukan pengaturan atau pemanajemenan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan sesuai seperti yang diinginkan.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyambungkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana cara melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

Manajemen pendidikan merupakan bagian dari manajemen umum, karena manajemen bergerak dalam memberikan layanan jasa untuk umum. Dengan bertambah besarnya beban tugas pendidikan, terutama dalam menanggapi menjamurnya lembaga-lembaga pendidikan formal pada abad ke- 20, maka manajemen pendidikan berdiri sendiri. Ditegaskannya, manajemen pendidikan adalah sejumlah proses yang terorganisasi dengan memberikan bantuan kepada proses pendidikan dan pengajaran dalam rangka mewujudkan berbagai sasaran dan tujuan pendidikan sebagaimana yang ditetapkan oleh pemerintah di bidang pendidikan dan pengajaran untuk ke jenjang yang lebih tinggi contohnya masyarakat.³⁶

Pengertian manajemen menurut beberapa ahli, yaitu:

- a. Hasibuan, manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuantertentu.³⁷
- b. Sondang Palan Siagian, manajemen adalah keseluruhan

³⁶ Syafarudin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka, cet. II, 2013), h. 90-91.

³⁷ Sefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung: Pustaka Setia, 2012), h. 1

proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

- c. GR.Terry, manajemen adalah suatu proses yang mempunyai ciri khas yang meliputi segala tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, dan pengendalian yang bertujuan untuk menentukan dan mencapai sasaran yang sudah ditentukan melalui pemanfaatan sebagai sumber diantaranya sumber daya manusia dan sumber-sumberlainnya.³⁸
- d. Gaffar mengemukakan bahwa manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang.³⁹

Berdasarkan dari definisi diatas yang telah dipaparkan oleh beberapa ahli penulis cenderung kepada pendapat GR Terry, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikannya dengan melibatkan orang lain dengan memanfaatkan sumber yang ada

Secara sederhana manajemen pendidikan merupakan proses manajemen dalam pelaksanaan tugas pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber secara efisien untuk mencapai tujuan secara efektif. Namun demikian untuk mendapatkan dan pengertian yang lebih komprehensif, diperlukan pemahaman tentang pengertian, proses dan

³⁸ Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo, 2014),h. 1

³⁹ E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012),h. 19

substansipendidikan.

1. Biner & Paningkat menyatakan bahwa secara khusus dalam konteks pendidikan, dapat dikatakan bahwa manajemen pendidikan merupakan sebuah proses pengaturan seluruh kegiatan pendidikan, yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, serta pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, yang dilakukan untuk menentukan serta ditetapkan secara efektif danefesien.⁴⁰
2. Hastrop mendefenisikan bahwa manajemen pendidikan ialah “upaya seseorang untuk mengarahkan dan memberi kesempatan kepada orang lain untk melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan menerima pertanggung jawaban pribadi untk, mencapai pengukuran hasil yang ditetapkan.” Dengan demikian, manajemen pendidikan lebih ditekankan pada upaya seseorang pemimpin menggerakkan dan pengelola sumber daya untk mencapai tujuan pendidikan.⁴¹
3. Tim dosen Administrasi Pendidikan UPI mengatakan manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian, dan pelaporan secara sistematis untk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.⁴²

⁴⁰ Syafaruddin dan Asul, *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Citapustaka, cet. II, 2013), h. 90-91.

⁴¹ Engkoswara dan Aan Komariyah *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.89

⁴² Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 87.

4. Sedangkan Ali mengartikan Manajemen Pendidikan Islam dapat diartikan sebagai bentuk kerja sama untuk melaksanakan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*) terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia, finansial, fisik dan lainnya dengan menjadikan Islam sebagai landasan dan pemandu dalam praktek oprasionalnya untuk mencapai tujuan organisasi (pendidikan islam) dalam berbagai jenis dan bentuknya yang bertujuan membantu seseorang atau sekelompok siswa dalam menanamkan ajaran dan atau menumbuhkembangkan nilai-nilai islam.⁴³

Bedasarkan pengertian diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan adalah proses pengaturan dan pengarahan yang melalui perencanaan, pengorganisasian, pegarahan dan pengawasan, dan penilaian. Yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara memuaskan.

2. Fungsi Manajemen Pendidikan

Secara umum manajemen memiliki fungsi-fungsi yang bisa disingkat POAC. Berikut ini adalah fungsi manajemen menurut GR.Terry:

- a. Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitug, matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

⁴³ Ali S.Mifka, *Manajemendan dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditma, 2008), h.4-5

- b. Pengorganisasian (*organization*) yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.
- c. Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.
- d. Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.⁴⁴ Jadi fungsi dari manajemen menurut Terry apa yang direncanakan dalam fungsi hal tersebut dilakukannya dengan baik dengan tujuan yang akan dicapai bersama.

3. Prinsip Manajemen Pendidikan

Douglas dalam Ali merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

- a. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja
- b. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggungjawab
- c. Memberikan tanggung jawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya
- d. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologi manusia

⁴⁴ George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), h. 15

e. Relatifitas nilai-nilai.⁴⁵

Prinsip diatas memiliki esensi bahwa manajemen dalam ilmu dan praktiknya harus memperhatikan tujuan, orang-orang, tugas-tugas, dan nilai- nilai.

B. Konsep Tenaga Kependidikan

1. Pengertian tenaga kependidikan

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 Bab I pasal 1 di sebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.⁴⁶ Seperti yang tertera pada pasal 40 UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas memuat ketentuan, sebagai berikut:

- a. Pendidik dan tenaga kependidikan 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 pengembangankualitas
 - 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
 - 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas.
- b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - 2) Mempunyai kometmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

⁴⁵ Op.Cit. Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, h.90

⁴⁶ Op.Cit, Undang-undang SISDIKNAS, h. 5

- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya UU tersebut memberitahukan apa-apa saja yang menjadi tugas tenaga kependidikan di dalam sekolah selain merencanakan, dan melaksanakan proses pembelajaran, yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang dilakukan untuk proses pendidikan.

Pengertian ini tentu masih bersifat umum, mencakup pengertian penyelenggaraan pendidikan yang berlangsung di lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. Seperti orang tua disebut tenaga kependidikan bagi anak-anaknya di lingkungan rumah, kiai, ustad, dan sukarelawan yang membantu pendidikan di pesantren, majelis taklim dan mendidik anak jalanan adalah tenaga kependidikan di lingkungan masyarakat. Dalam konteks Sistem Pendidikan Nasional tenaga kependidikan yang dimaksud adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standart tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan, seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggara pendidikan.⁴⁷

2. Jenis-jenis Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dengan diangkat untuk menyelenggarakan pendidikan

- a. Tenaga pengajar yang bertugas utamanya mengajar; yang pada jenjang pendidikan dasar dan menengah disebut guru dan jenjang pendidik tinggi disebut dosen.
- b. Tenaga pembimbing yang dikenal pula disekolah sebagai penyuluh pendidikan atau dewasa ini lebih tepat disebut guru BP; dan
- c. Tenaga pelatih yang oleh sebagian pihak ditempatkan

⁴⁷ Ibid, Murid Yahya *Profesi Tenaga Kependidikan*, h. 18

sebagai teknisi seperti pelatih olahraga, kesenian, keterampilan. Akan tetapi ada pulayang menepatkan tenaga pelatih

Berdasarkan Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, jenis tenaga kependidikan dapat dipetakan atau diklasifikasikan sebagaiberikut.⁴⁸

- 1) Kepala satuan pendidikan, yaitu orang yang diberi wewenang dan tanggung jawab untuk memimpin institusi atau satuan pendidikan. Termasuk tenaga kependidikan ini adalah: a) Rektor, b) Kepala sekolah, c) Direktur atau istilahlainnya.
- 2) Pendidikan, yaitu tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Termasuk dalam tenaga kependidikan ini adalah: a) Guru, b) Dosen,c) Konselor,d) Pengawas,e) Pamongbelajar,f) Widiasuara,g) Tutor, h) Fasilitator, i) Ustad dan sebutan dalam istilah lain yang berlaku dimasyarakat.
- 3) Tenaga kependidikan lainnya, yaitu orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan atau isntitusi walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses pendidikan. Termasuk tenaga kependidikan ini adalah: a)Wakil-wakil kepala sekolah,b) Pustakawan, c) Laboran, d) Tata usaha,

C. Manajemen Tenaga Kependidikan

1. Pengertian manajemen tenaga kependidikan

Keberhasilan pendidikan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan

⁴⁸*Ibid*, Murip Yahya,, *Profesi Tenaga Kependidikan*, h.20-21

dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Pemahaman konsep manajemen tenaga kependidikan dapat kita artikan terlebih dahulu yaitu

a. Definisi manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, *management* yang dikembangkan dari kata *to manage*, yang artinya mengatur/mengelola. Kata *manage* itu sendiri berasal dari Italia *meneggio* yang diadopsi dari bahasa Latin *managiare*, yang berasal dari kata *manus* yang artinya tangan. Konsep manajemen tidaklah mudah, untuk didefinisikan. Apabila kita membuat suatu pembatasan atau definisi tentang manajemen dapatlah dikemukakan sebagai berikut. Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).⁴⁹

b. Definisi tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan yaitu orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan pada satuan pendidikan atau institusi walaupun tidak secara langsung terlibat dalam proses pendidikan. Termasuk tenaga kependidikan ini adalah: a) Wakil-wakil kepala sekolah, c) Pustakawan, d) Laboran, d) Tata usaha, e) Pelatih ekstrakurikuler, f) Petugas keamanan.⁵⁰

2. Tujuan Manajemen Pendidikan

Tujuan dari manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan motivasi, kreativitas untuk:

- a. Mewujudkan system sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahansendiri.

⁴⁹ Op. Cit. Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, h. 21

⁵⁰ Op. Cit. Murip Yahya, *Profesi Tenaga Kependidikan*, h.21

- b. Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.
- c. Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya mempersiapkan kader pemimpin pendidikan yang benar-benar handal dan dapat diteladani), yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari sekedar *human relationship* pada pendidikan di sekolah itu sendiri.
- d. Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai panduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.
- e. Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.
- f. Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama system sekolah atau organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional.⁵¹

3. Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

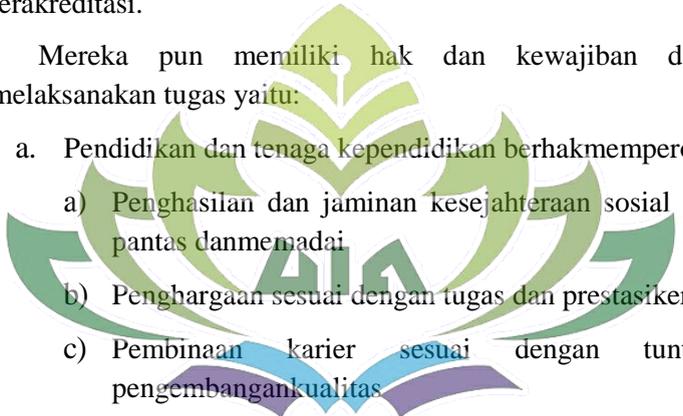
Berdasarkan Undang-undang no 20 tahun 2003 pasal 39: (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan

⁵¹ Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.75

pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

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: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugas yaitu:

- 
- a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh
 - a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
 - b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
 - c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
 - d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
 - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
 - b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:
 - a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
 - b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan

Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi,

dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.⁵² Dendamemikian Daryanto menyebutkan bahwa kegiatan dalam manajemen tenaga kependidikan meliputi:

- a. Perencanaan
- b. Pengadaan
- c. Pembinaan
- d. Penilaian

D. Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan

1. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan adalah salah satu fungsi awal dari aktivitas manajemen dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien.⁵³ Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan. Oleh karena itu, sebelum menyusun rencana perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang di perlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*jon*

⁵² Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan di Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 233-234

⁵³ Syafarudin dan Irwan Nasuton, *Manajemen Pembelajaran*, (Jakarta: Quantum Teaching, 2005), h.77

spesification) sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.⁵⁴ Dari beberapa pendapat para ahli tersebut peneliti menyimpulkan bahwa perencanaan pegawai adalah sebuah langkah awal dalam melakukan penerimaan pegawai dalam sebuah instansi/sekolah yang membutuhkan dan benar benar sesuai dengan kebutuhan sekolah tersebut. Adapun syarat-syarat yang dibutuhkan dalam perencanaan sumber daya manusia/pegawai adalah antara lain sebagai berikut:

- a) Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
- b) Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
- c) Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
- d) Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
- e) Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.

2. Pengadaan/Rekrutmen

Rekrutmen atau “*Recruiting*” adalah kegiatan analisis jabatan atau analisis pekerjaan yang berisikan uraian pekerjaan. Uraian pekerjaan menjelaskan tentang rincian tugas serta tanggung jawab, juga kondisi perekrutan pekerjaan. Menurut Simamora dalam Rusi Rusmiati Alliyah, Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan

⁵⁴*Ibid*, E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, h. 152

guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Berdasarkan pendapat para pakar tersebut di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi.

Proses rekrutmen guru dalam proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kependidikan (guru) yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di sekolah untuk waktu yang lama. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

- a) Persiapan rekrutmen guru.
- b) Penyebaran pengumuman penerimaan gurubar.
- c) Penerimaan lamaran gurubar.
- d) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.
- e) Seleksi pelamar.⁵⁵

Adapun tujuan dari kegiatan rekrutmen diantaranya adalah:

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk

⁵⁵ Op Cit, Rusi Rusmiati Alliyah, h. 33-34.

akal.

- c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efekluberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Setelah mengetahui tujuan dari diadakannya kegiatan rekrutmen, maka ada suatu alasan yang melatar belakangi dilakukannya kegiatan rekrutmen. Adapun alasan dilakukannya kegiatan rekrutmen ialah :

- a) Berdirinya organisasi baru
- b) Adanya perluasan (ekspansi) kegiatan organisasi
- c) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- d) Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
- e) Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat.
- f) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- g) Adanya pekerja yang meninggal dunia.⁵⁶

Penempatan

Menurut Mathis & Jackson dikutip Martoyo menyatakan bahwa: Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiryono yang dikutip oleh Martoyo "Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan

⁵⁶*Ibid*, 40-41

keahliannya”. Berdasarkan definisi yang yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi/ jabatan seseorang.

Menurut Bambang wahyudi dalam Martoyo dalam melakukan penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut: Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja dan Pengalaman kerja. Untuk mengetahui prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenagakerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. harus mempunyai pelamarpekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan

Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Musenif sebagai berikut : Prinsip kemanusiaan, Prinsip demokrasi, Prinsip *the right man on the right place*, Prinsip *equal pay for equal work*, Prinsip kesatuan arah, Prinsip kesatuan tujuan, Prinsip kesatuan komando dan Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja.⁵⁷

Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah

Tujuannya umum rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga

⁵⁷ Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2000), h, 138-142.

organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.S.P. Siagian mengemukakan bahwa “rekrutmen (penarikan) merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi.”⁵⁸ Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*.
- b. Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- c. Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
- d. Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- e. Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- f. Untuk mengawasi identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai.
- g. Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam

⁵⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2004), cet. 11, h. 102

jangka pendek danpanjang.

- h. Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dankependidikan.⁵⁹

3. Pembinaan

Pembinaan adalah suatu usaha yang secara sadar dilakukan untuk meningkatkan kemampuan personil baik teoritis, konseptual, keahlian, maupun sikap dan mental. Untuk itu pembinaan harus dilakukan secara terus menerus karena merupakan suatu proses yang lama untuk meningkatkan potensi seorang pegawai yang kemudian akan berdampak pada meningkatkan kinerjanya.⁶⁰ Pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri, terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini, yaitu.⁶¹ :

- a. Pembinaan tenaga kependidikan patut dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan baik untuk tenaga struktural, tenaga fungsional maupun tenaga teknispendidikan.

⁵⁹ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008), h. 37

⁶⁰ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi berbuah kinerja pendidik efektif*, (Medan: Perdana publishing, 2017), h. 109

⁶¹ *Ibid*, Eka Prihatin, h. 78

- b. Pembinaan tenaga kependidikan berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka untuk peningkatan kemampuan professional dan atau teknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.
- c. Pembinaan tenaga kependidikan dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan; dan intensif sebagai imbalnya guna menjamin terpenuhinya seara optimal secara kebutuhan sosial ekonomis maupun kebutuhan psikologi.
- d. Pembinaan tenaga kependidikan dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan dilatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi, baik karna kebutuhan-kebutuhan yang berorientasi terhadap lowongna jabatna yang akandatang.
- e. Pembinaan tenaga kependidikan sebenarnya dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja dan ketahanan organisasi pendidikan.
- f. Khusus menyangkut pembinaan dan jenjang karier tenaga kependidikan di sesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri meskipun demikian, dapat saja berjalan karir seseorang menempuh penugasan yang silih berganti antra structural dan fungsional hingga kepuncakan karirnya tentu saja untuk hal tersebut ditempuh prosedur-prosedur yang tidak mengurangi arti profesionalisme yang hendak diwujudkan.

4. Penilaian

Menurut Castetter dalam Yusuf mendefenisikan penilaian kinerja sebagai sebuah proses sampai pada penentuan tentang kinerja individual seseorang di waktu lampau atau pada waktu sekarang dibandingkan terhadap latar belakang lingkungan kerjanya dan tentang potensinya ke

depan bagi organisasi. Proses penilaian itu merupakan sebuah aktivitas yang dirancang untuk membantu personil mencapai kelompok sebagai keuntungan organisasi juga.⁶² Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau domisili, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja, dan lain- lain.⁶³

Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses keseluruhan.⁶⁴

Secara sederhana implementasi diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Menurut Browne dan Wildavsky yang dikutip oleh Syarifuddin Nurdin M. Basyaruddin Usman bahwa implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Pengertian lain

⁶²*Ibid*, Yusuf Hadijaya, h. 163

⁶³*Ibid*, Eka Prihatin, *Teori Administrasi Pendidikan*, h. 78

⁶⁴*Ibid*, E. Mulya. h. 158

dikemukakan oleh Schubert bahwa implementasi bermuara kepada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem.⁶⁵ Menurut Guntur Setiawan megemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut: “Implementasi adalah perluasan aktifitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana yang efektif.”⁶⁶ Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu tindakan, aksi, pelaksanaan dari suatu rencana atau program-program yang telah disusun secara terstruktur dan sistematis. Pada umumnya implementasi ini akan bermuara pada aktivitas yang dilakukan sesuai metode, langkah-langkah, dan juga peraturan- peraturan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen adalah proses mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Jika fungsi manajemen sampai lepas dari penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan akan dapat dipastikan kalah dalam persaingan. Proses manajemen seperti yang disebutkan diatas meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Sebagai lembaga pendidikan sekolah memerlukan dukungan tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan.⁶⁷ Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Dengan begitu implementasi manajemen tenaga

⁶⁵ Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h.70

⁶⁶ Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 39

⁶⁷ Ruqaiyah dan Atiek sismiaty *Profesi Kependidikan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), h.79

kependidikan dapat diartikan sebagai penerapan pengelolaan personel pendidikan dalam upaya menunjang pelaksanaan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif.



DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Waskito. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kawah Media, 2010.
- Ali S. Mifka, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008.
- Bapak Bahrudin S.Ag. *Wawancara Koordinator Kesiswaan MIN 5 Bandar Lampung*, n.d.
- Bapak Junaidy. *Wawancara Kepala Sekolah MIN 5 Bandar Lampung*, n.d.
- Bapak Santoni S.Pd. *Tata Usaha MIN 5 Bandar Lampung*, n.d.
- Bella Wiestiani. *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan DI SMP Al Huda Jati Agung*. Lampung: Di Akses Pada Tanggal 16 Januari 2019, 2017.
- Biner Ambarita dan Peningkat Siburian, *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*, Bandunggg: Alfabeta, 2013.
- Djaman Satiri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- E, Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Dan Implementasi*. bandung: Remaja Rordakarya, 2004.
- . *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi Impelementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012.
- . *Opcit*, n.d.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, strategi, Implementasi*, Bandung: Citapustaka, 2013.
- Eka Prihatin. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Eka Prihatin. *Teori Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Fauzan Ahmad Siregar. “Mengelola Hubungan Dengan Masyarakat.” *Jurnal Pendidikan* Volume 2 N (n.d.).

- Firmansyah. "Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SDN Dayah Guci Kabupaten Pidie." *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2016.
- George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Guntur Setiawan, *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Hamzah Nur. "Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Jurnal Medtek*, 2009.
- Hikmah. *Wawancara Koordinator Kurikulum MIN 5 Bandar Lampung*, n.d.
- Ibid.*, n.d.
- Ibid, Murid Yahya *Profesi Tenaga Kependidikan*.
- Ibu Hikmah S.Pd.I. *Wawancara Koordinator Kurikulum MIN 5 Bandar Lampung*, n.d.
- Junaidy. *Wawancara Kepala Sekolah Min 5 Bandar Lampung*. Bandar Lampung, n.d.
- Kementrian Agama RI DiRektorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam, Bogor:2017
- Lexy. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rordakarya, 2017.
- Martoyo, *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, BPFE, 2000.
- Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2014.
- Munirwan Umar. "Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Pendidikan." *Jurnal Edukasi* Vol.2 NO 1 (n.d.).
- Nasution. *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2017.
- Neti Karnati. "Manajemen Dan Tenaga Kependidikan, Perencanaan, Pengorganisasian, Pembinaan Pengembangan, Pengawasan , Pemberhentian." *Jurnal Pendidikan* NO 29 (2017).

Nurdin Usman, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Op. Cit. Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI.

PASAL 1 UNDANG UNDANG NO.20 TAHUN 2003 TENTANG SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL (SISDIKNAS) DAN PENJELASANYA, n.d.

Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2008.

Permendiknas. *Tenaga Administrasi Sekolah*. NO 24, 2008.

Rugaiyah & Atiek Sismiati. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.

Saiful Bahri Lubis. *Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMK Trich Informatika Medan*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, n.d.

Sefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka setia, 2012

Syafarudin dan Asrul, *Kepemimpinan Kependidikan Kontemporer*, Bandung: CiptaPustaka. 2013.

Syafarudin dan Irwan Nasuton, *Manajemen Pembelajaran*, Jakarta: 2005.

Soewadji. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2004.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. bandung: alfabeta, n.d.

Suharsimi Arikunto. *Prosedure Penelitian Satuan Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2016.

Sukandar Rumidi. *Metodologi Penelitian, Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, n.d.