

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
PADA MATA PELAJARAN PAI DAN BBQ
DI SMA NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh

Nama : Ike Apriliani

NPM : 1511030155

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam



**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG**

1439 H/2018 M

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
PADA MATA PELAJARAN PAI DAN BBQ
DI SMA NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1
dalam Ilmu Tarbiyah**

Oleh

Nama : Ike Apriliani

NPM : 1511030155

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Yetri, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

ABSTRAK

Oleh :

IKE APRILIANI

Tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan dalam proses berjalannya suatu lembaga pendidikan. Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten, professional dan sesuai dengan keinginan lembaga pendidikan, maka dibutuhkan manajemen tenaga pendidik yang berkualitas.

Rekrutmen, pengembangan serta evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Rekrutmen, pengembangan serta evaluasi kinerja yang dilakukan diharapkan tidak hanya sekedar mengisi kekosongan pegawai atau sekedar mendapatkan guru, tetapi rekrutmen diharapkan bisa mendapatkan guru berdedikasi dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan sekolah tersebut. Tenaga pendidik yang berkualitas salah satunya bisa diperoleh melalui proses rekrutmen, pengembangan serta evaluasi kinerja yang baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam kondisi tersebut tim rekrutmen di SMA Negeri 9 Bandar Lampung berusaha untuk menghasilkan guru yang berkompeten, professional dan berkualitas.

Dalam penelitian ini, penulis melihat tenaga sebagai kunci sentral dalam penyelenggaraan pendidikan atau peningkatan mutu pendidikan sekolah, yang memiliki posisi yang sangat strategis bagi seluruh upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada pencapaian kualitas murid dan lembaga pendidikan.



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

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 70326

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA
PENDIDIK PADA MATA PELAJARAN PAI DAN
BBQ DI SMA NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG**

NAMA : IKE APRILIANI
NPM : 1511030155
JURUSAN : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS : TARBIYAH DAN KEGURUAN

MENYETUJUI

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

Pembimbing I

Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag
NIP. 196301241991031002

Pembimbing II

Dr. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Drs. Amiruddin, M.Pd.I
NIP. 196903051996031001



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

Alamat : Jl. Leikol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, 35131, Telp. (0721) 70326

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK PADA MATA PELAJARAN PAI DAN BBQ DI SMA NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG”**, Disusun oleh : **IKE APRILIANI**, NPM : **1511030155**, Jurusan : **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**. Telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah pada hari Jum'at, 22 Februari 2019, Pukul 13.00-14.30 WIB di Ruang Sidang Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua : **Drs. Amiruddin, M.Pd.I** 

Sekretaris : **Indarto, M.Sc** 

Penguji Utama : **Dr. H. Subandi, M.M** 

Penguji Pendamping I : **Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag** 

Penguji Pendamping II : **Dr. Yetri, M.Pd** 

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

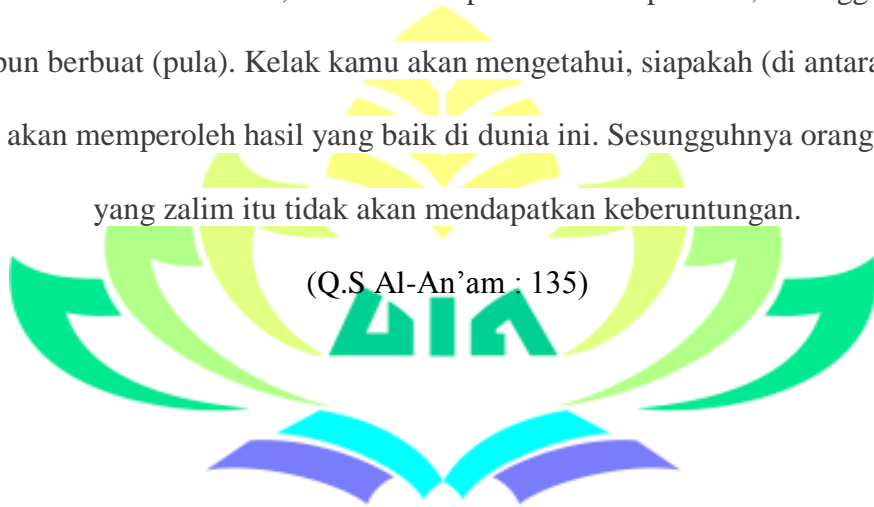

Prof. Dr. H. Chairul Anwar, M.Pd
NIP. 195008101987031001

MOTTO

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَيَّ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ ۗ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ
الدَّارِ ۗ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

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.

(Q.S Al-An'am : 135)



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Bapak dan ibu tercinta, Bapak Widaryanto dan Ibu Yuni Tri Eka Dewi yang sangat berjasa dalam merawat, mendidik, membimbing serta membesarkan penulis dengan penuh kasih sayang dan segala pengorbanan, serta telah mengenalkan banyak kebaikan sehingga jadi tauladan bagi penulis.
2. Dosen dan Staff Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang tak habisnya memberikan bantuan kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Keluarga Besar MPI Angkatan 2015 yang merupakan teman seperjuangan dalam menyelesaikan tugas akhir.
4. Keluarga Besar Resimen Mahasiswa Batalyon 202/Harimau Sumatera yang telah menjadi partner berjuang penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Rekan-rekan KKN Kebangsaan yang terus memberikan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
6. Saudara Faris Adhi P, M.Ars yang terus memberikan semangat dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Ike Apriliani, lahir di Muara Enim pada hari Rabu, tanggal 23 April 1997. Merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Widaryanto dan ibu Yuni Tri Eka Dewi. Pendidikan dimulai dari TK Sriwijaya (2002-2003), SD Negeri 1 Sukarame (2003-2009), Mts Negeri 2 Bandar Lampung (2009-2012), MAN 1 Bandar Lampung (2012-2015) dan mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, yang dimulai pada semester I Tahun Akademik 2015.

Selama menjadi siswa di MAN 1 Bandar Lampung, penulis aktif mengikuti beberapa organisasi, baik organisasi intra sekolah maupun ekstrakurikuler. Diantaranya ialah OSIS MAN 1 Bandar Lampung (Kepala Bidang Pelatihan Mental, 2013) dan Paskibra MAN 1 Bandar Lampung (Wakil Ketua Umum, 2013)

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif mengikuti kegiatan yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Diantaranya ialah Resimen Mahasiswa Batalyon 202/HS UIN Raden Intan Lampung dan HMJ Manajemen Pendidikan Islam serta pernah menjadi delegasi UIN Raden Intan Lampung dalam beberapa kesempatan. Penulis merupakan salah satu delegasi UIN Raden Intan Lampung dalam KKN Kebangsaan tahun 2018. Dan pernah menjadi delegasi Resimen Mahasiswa Batalyon 202/HS UIN Raden Intan Lampung dalam agenda Pelatihan Protokoler Nasional di Istana Negara Bogor yang dilaksanakan pada bulan Mei 2017.

KATA PENGANTAR

Segala puji hanyalah bagi Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan Baginda Nabi Muhammad SAW. Proposal ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Sarjana UIN Raden Intan Lampung. Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu, penulis merasa perlu menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan proposal ini.
3. Ibu Dr. Yetri, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam menyelesaikan proposal ini.
4. Bapak dan ibu dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di UIN Raden Intan Lampung.
6. Karyawan dan karyawan yang telah membantu dalam pengadministrasian sehingga proses berjalan lancar.
7. Kepala sekolah, Guru dan Staf TU serta siswa-siswi SMA Negeri 9 Bandar Lampung yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah	4
D. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	11
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	12
G. Signifikasi Penelitian	12
H. Metode Penelitian	13

BAB II. KAJIAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik	22
1. Manajemen	22
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	26
3. Manajemen Tenaga Pendidik	30
B. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik	35
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik	35
2. Pengembangan Tenaga Pendidik	43
3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik	50
C. Tinjauan Pustaka	54

BAB III. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMA Negeri 9 Bandar Lampung	56
1. Letak Geografis SMA Negeri 9 Bandar Lampung	56
2. Sejarah Kepemimpinan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	57
3. Visi dan Misi SMA Negeri 9 Bandar Lampung	58
4. Struktur Organisasi di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	59
5. Identitas Sekolah	60
6. Kondisi Internal SMA Negeri 9 Bandar Lampung	61
B. Deskripsi Objek Penelitian	62

BAB IV. ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian	64
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	

PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	64
2. Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	
PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	73
3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	
PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	83
B. Pembahasan Penelitian	90
1. Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	
PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	91
2. Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	
PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	96
3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran	
PAI dan BBQ Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	99
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	102
B. Rekomendasi	103
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

1. Data Tenaga Pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	107
2. Data Guru yang Mengajar Tidak Sesuai Kompetensi Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	114
3. Data Guru Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Yang Pernah Mengikuti Kegiatan Pengembangan	117
4. Data Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Terakhir	125
5. Data Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Berdasarkan Status Kepegawaian	125
6. Data Tenaga Pendidik Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Berdasarkan Golongan	125
7. Data Tenaga Kepegawaian di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	126
8. Data Jumlah Siswa Antar Tahun Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	127
9. Data Jumlah Siswa di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2018-2019	128

DAFTAR GAMBAR

1. Struktur Organisasi di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	59
2. Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala SMA Negeri 9 Bandar Lampung	130
3. Wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum SMA Negeri 9 Bandar Lampung	130
4. Wawancara dengan Salah Satu Guru Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	131
5. Observasi Kelas pada Mata Pelajaran PAI Di Kelas XI IPA 6	131
6. Observasi Kelas pada Mata Pelajaran PAI Di Kelas X IPA 6	132
7. Rapat Bulanan Guru Mata Pelajaran PAI Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	132
8. Rapat Kinerja Guru Mata Pelajaran Di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	133
9. Ruang Aula SMA Negeri 9 Bandar Lampung	134
10. Lobby Tunggu SMA Negeri 9 Bandar Lampung	134
11. Ruang Kelas di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	135
12. Ruang TU dan Eco Youth	136
13. Ruang Perpustakaan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal dalam memahami judul dan mengerjakan skripsi ini, serta untuk menghindari kesalah pahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata yang menjadi judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksud adalah “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung”. Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal ini yaitu, sebagai berikut:

Implementasi adalah pelaksanaan penerapan.¹ Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep, kebijakan atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberi dampak, baik berupa pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap. Dalam *Oxford Learner's Ditionary* dikemukakan bahwa implementasi adalah penerapan suatu yang memberikan efek atau dampak.²

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata *manus*, yang berarti tangan; dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere*; yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris; dalam bentuk kata kerja *to manage*, dalam bentuk kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen.

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

² *Oxford Advance Learning Dictionary Of Curnel English As Hjorn by (Oxford University, Press, 1995) h. 959*

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa tenaga pendidik adalah 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.³

Pendidikan Agama Islam adalah usaha berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik agar setelah selesai dari pendidikannya dapat memahami dan mengamalkan ajaran agama Islam serta menjadikannya sebagai pandangan hidup (*way of life*).

Bina Baca Quran adalah suatu usaha atau pembinaan yang dilakukan dengan sadar, berencana, teratur dan terarah untuk meningkatkan pengetahuan, perilaku dan ketrampilan subjek dengan tindakan, pengarahan dan bimbingan oleh sekelompok orang dalam meningkatkan kesanggupan, kecakapan, kekuatan, melihat atau memahami isi dari apa yang tertulis dalam Al-Qur'an.

Jadi yang penulis maksud dari judul skripsi tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ialah untuk melakukan penelitian terhadap implementasi tenaga pendidik, dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan serta evaluasi kinerja yang diadakan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

³Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan-alasan penulis tertarik dalam memilih dan menentukan judul tersebut adalah sebagai berikut dibawah ini :

1. Alasan Objektif

- a. Pada dewasa ini, tenaga pendidik yang ada disekolah memerlukan perhatian lebih. Karena tenaga pendidik pada zaman milenial ini dituntut untuk dapat menguasai materi sekaligus menguasai teknologi agar dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan metode-metode baru yang lebih modern. Oleh karena itu, diperlukan rekrutmen dan pengembangan yang memadai dan berkualitas.
- b. Banyaknya tenaga pendidik yang mengikuti kegiatan luar guna meningkatkan kualitasnya, sehingga perlunya kejelasan mengenai apakah yang didapat oleh tenaga pendidik tersebut setelah pelaksanaan pengembangan.
- c. Perlunya evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik pada zaman milenial, dikarenakan dengan adanya evaluasi, dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik untuk menjadi lebih baik.

2. Alasan Subjektif

- a. Berdasarkan aspek yang akan diteliti mengenai permasalahan tersebut, serta dengan tersedianya literatur yang menunjang, maka sangat memungkinkan untuk dilakukan penelitian.
- b. Pokok bahasan skripsi ini relevan dengan disiplin ilmu yang penyusun pelajari di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.

C. Latar Belakang Masalah

Sistem pendidikan di Indonesia dengan banyaknya lembaga pendidikan yang ada dapat diibaratkan seperti gelombang air laut yang tiada hentinya. Pengibaratannya ini tidaklah hiperbola karena didalam lembaga tersebut terdapat banyak sekali hal-hal yang perlu ditinjau juga diperhatikan dan tak terelakkan pula didalamnya terdapat persoalan serta permasalahan yang membutuhkan upaya-upaya untuk mencari solusi serta jalan keluar dari permasalahan tersebut. Didalam sebuah lembaga pendidikan pun tak dapat terelakkan bahwasanya beberapa aspek penting seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang perlu diperhatikan.

Seperti yang telah diketahui, pendidikan ialah sebuah usaha yang dilakukan oleh masyarakat maupun pemerintah secara sadar melalui berbagai macam kegiatan, seperti pengajaran, bimbingan juga latihan yang berlangsung baik secara formal, nonformal maupun informal dimana hal tersebut dimaksudkan guna mempersiapkan peserta didik untuk menghadapi berbagai lingkungan dan beradaptasi dimasa yang akan datang.⁴ Tak dapat dipungkiri, tenaga pendidik dalam proses pendidikan ialah salah satu pemegang peranan penting, terutama dalam upaya membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang hendak dicapai. Hal ini dikarenakan tenaga pendidik memiliki peranan yang tak dapat digantikan oleh teknologi.

⁴Ade Cuandi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung : Suara Daerah,2003) h. 23.

Meskipun begitu, namun keberhasilan seorang peserta didik tidak hanya ditentukan oleh tenaga pendidiknya saja, lebih dari itu terdapat dua komponen lain yang dapat mendukung dan menunjang keberhasilan seorang tenaga pendidik, yakni ialah orang tua dan juga lingkungan masyarakat.⁵

Dalam kesempatan ini, penulis akan membahas mengenai implementasi manajemen tenaga pendidik, karena penulis sadar bahwasanya tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang memegang peranan vital demi kesuksesan suatu lembaga pendidik. Tenaga pendidik dapat dikatakan sebagai seorang pemimpin yang bersifat situasional. Maksudnya, tenaga pendidik dapat menjadi seorang pemimpin dalam kondisi tertentu, misalnya dalam proses belajar mengajar di sekolah. Kepemimpinan tenaga pendidik ialah salah satu cara atau usaha yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk mempengaruhi, mendorong, memotivasi, membimbing serta mengarahkan peserta didik untuk dapat berperan sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Apabila berbicara mengenai tenaga pendidik, secara umum masih banyak tenaga pendidik yang tidak profesional di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Mengapa dikatakan demikian ? karena masih banyak tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan spesialisasi ilmu pengetahuannya, sehingga pendidik tidak mampu mengembangkan materi yang diajarkan dan kurangnya keluwesan tenaga pendidik dalam menyampaikan materi sehingga hal ini berpengaruh kepada peserta didik yang akhirnya merasakan bosan dan monoton.

⁵ Ibid.

Yang selanjutnya hal ini mengakibatkan siswa tidak kreatif dan menjadikan siswa kaku. Perekrutan tenaga pendidik di semua lembaga pada umumnya dilakukan dengan cara yang tidak terbuka secara luas, sehingga kurang tersebarnya informasi tersebut. Setiap tenaga pendidik hendaknya harus mengajarkan materi sesuai dengan apa yang ia kuasai atau dalam kata lain spesialisasi ilmu yang dimilikinya terutama pada pelajaran Pendidikan Agama Islam. Sebagaimana hadist yang telah disampaikan oleh Rasulullah SAW :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ
عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ
عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ
فَالِإِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ ۖ

Artinya :Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atha' bin yasar dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (H.R Bukhari Nomor 6015)

Pendidikan Agama Islam ialah materi yang berrhubungan dengan ketauhidan serta kepercayaan kita kepada Allah SWT. Oleh karena itu, tenaga

pendidik pada mata pelajaran Agama Islam haruslah orang yang benar-benar mengetahui dan memahami makna pendidikan agama islam itu sendiri. Oleh karena itu berbicara pendidikan agama islam, baik makna maupun tujuannya haruslah mengacu pada penanaman nilai-nilai islam dan tidak dibenarkan melupakan etika sosial atau moralitas sosial. Penanaman nilai-nilai ini juga dalam rangka menuai keberhasilan hidup di dunia bagi anak didik yang kemudian akan mampu membuahakan kebaikan diakhirat kelak.⁶

Mata pelajaran BBQ (Bina Baca Quran) merupakan salah satu program unggulan yang menjadi salah satu tawaran menarik yang diberikan oleh SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Senada dengan Pendidikan Agama Islam, program BBQ ini mengacu kepada bidang keagamaan yang materi utamanya ialah mengenai tata cara bacaan Al-Qur'an sesuai dengan tajwid yang dibarengi dengan sedikit banyak materi tentang adab, akhlak, dan materi-materi lain yang sesuai syariat Islam. BBQ merupakan salah satu mata prajaran yang dapat menunjang materi yang diberikan pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. Dimana dalam BBQ tidak hanya mempelajari mengenai baca dan tulis Al-Quran saja, melainkan materi-materi yang diajarkan pada mata pelajaran PAI, seperti materi mengenai fikih, al-qur'an dan hadist, sejarah kebudayaan islam dan lain sebagainya. Sudah seharusnya lembaga pendidikan yang ada di Indonesia tidak merekrut calon tenaga pendidik yang tidak berlatar belakang pendidikan.

Hal ini dimaksudkan agar lulusan pendidikan mendapat kesempatan untuk mengajarkan kemampuan serta ilmunya dilembaga pendidikan yang ada. Dari hal

⁶Makbuloh Deden, *Pendidikan Agama Islam : Arah Baru Pengembangan Ilmu dan Kepribadian di Perguruan Tinggi*, (Jakarta Pusat : Rajawali Press ,2013) h. 34.

inih diperlukan peningkatan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik demi mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kemauan lembaga pendidikan. Berikut ini merupakan data tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI dan BBQ yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

No	Nama	Status	Golongan	Tugas Inti	Tugas Tambahan
1	Dra. Hj. Sri Subekti	PNS	IV A	EKO	BBQ
2	Dra. Yohana My	PNS	IV A	PAI	
3	Titin Widyawati, S.Hum, M.Pd	PNS	III C	PAI	BBQ
4	Susi Apriyani, M.Pd.I	PNS	III C	PAI	BBQ
5	Sabikis, S.Pd I	NON PNS	-	PAI	BBQ
6	Ade Irmawati Y, S.Pd	NON PNS	-	PAI	BBQ
7	Zahra Rahmantika, M.Pd	NON PNS	-	PAI	BBQ
8	Roni Mustofa, S.Pd	NON PNS	-	PAI	BBQ
9	Ardhanu Cakra D, S.Pd	NON PNS	-	PAI	BBQ
10	Mahendra Hasbullah, S.Pd	NON PNS	-	PKn	BBQ
11	Adinda Maheswara, S.Pd	NON PNS	-	SEN	BBQ

Terdapat beberapa asumsi yang melatar belakangi mengapa sumber daya manusia menjadi salah satu factor yang berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu sistem pendidikan, yakni; manusia yang merupakan aset terpenting dalam organisasi lembaga pendidikan; mutu personil yang menentukan keberhasilan tujuan suatu lembaga pendidikan; unsur manusia yang merupakan variabel terkontrol paling besar dalam lembaga pendidikan; sebagian besar persoalan lembaga pendidikan berkaitan dengan tenaga pendidik, tenaga

kependidikan serta peserta didik; perhatian utama dari sistem sekolah adalah mengidentifikasi dan memenej perilaku serta proses agar mencapai tujuan yang ditentukan.⁷

Sumber daya manusia dalam pendidikan sangat penting, maka dari itu harus dikelola dengan baik. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah lembaga pendidikan, bukan hanya sekedar pengadaan sumber daya manusia, tetapi juga merupakan tindakan dari berbagai fungsi atau komponen yang ada didalam suatu lembaga pendidikan mulai dari perencanaan sumber daya manusia, pembinaan sumber daya manusia dan penilaian sertakompensasi. Apabila dikaji secara mendalam, menduduki jabatan sebagai tenaga pendidik sesungguhnya merupakan beban dan perjuangan yang tidak mudah, karena tenaga pendidik dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang ada. Dalam manajemen pendidikan, tidak dijelaskan secara rinci seperti apakah itu manajemen tenaga pendidik. Karena manajemen tenaga pendidik termasuk kedalam bagian dari manajemen personalia.

Dapat diartikan tenaga pendidik dan personalia merupakan orang-orang yang bekerja dalam suatu lembaga pendidikan yang sama tapi memiliki tugas yang berbeda tergantung dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, kata guru dimasukkan kedalam *genus* pendidik. Sesungguhnya guru dan pendidik merupakan dua hal yang berbeda. Didalam kamus Webster, kata *teacher* bermakna sebagai “*The person who teach, especially in school*”. Atau guru adalah

⁷⁷Muhaimin, Suti`ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 21.

seseorang yang mengajarkan sesuatu, khususnya disekolah. Tapi seperti apapun itu, tetaplah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan bagian terpenting yang memberikan kontribusi besar dalam keberhasilan dan kesuksesan suatu lembaga pendidikan.⁸ Tenaga pendidik merupakan salah satu aspek vital yang memegang kendali terhadap keberlangsungan serta keberhasilan kegiatan belajar mengajar yang ada disekolah. Dengan tenaga pendidik yang berkompeten dan profesional, diyakini materi yang diajarkan akan cepat sampai kepada peserta didik. Lebih-lebih apabila tenaga pendidik tersebut dapat menggunakan metode dan media modern yang dapat meningkatkan kemauan dan motivasi belajar peserta didik.

Berdasarkan pra penelitian yang telah penulis laksanakan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung pada tanggal 16 Oktober 2018, masih terdapat beberapa tenaga pendidik yang mengajar atau mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan bidangnya. Salah satunya ialah tenaga pendidik yang merupakan lulusan Pendidikan Bahasa Indonesia, namun mengampu pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam dan Bina Baca Qur'an di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Oleh karena hal inilah, penulis mengambil keputusan untuk membahas penyebab dari adanya ketidak sesuaian tersebut. Dimulai sejak proses rekrutmen tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik, serta evaluasi tenaga pendidik. Khususnya tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI dan BBQ.

⁸Yati Siti Mulyati , Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 64

D. Fokus Penelitian dan Sub Fokus Penelitian

Melihat dari latar belakang diatas, maka focus masalah dalam penelitian ini adalah “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung” dengan sub focus yang dirumuskan meliputi :

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.
2. Pengembangan Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.
3. Evaluasi Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah-masalah yang ada, antara lain :

1. Bagaimanakah rekrutmen tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung?
2. Bagaimanakah proses pengembangan sumber daya tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ?
3. Bagaimanakah evaluasi yang dilakukan bagi tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka dapat disimpulkan tujuan penulisan ialah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memahami seperti apakah rekrutmen tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimanakah proses pengembangan sumber daya tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui dan memahami seperti apakah evaluasi yang dilakukan bagi tenaga pendidik Pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

G. Signifikasi Penelitian

1. Bagi Penulis

Penulisan yang dilakukan berikut dapat memberikan pengetahuan dan menambah serta memperluas wawasan penulis khususnya mengenai proses manajemen tenaga pendidik yang didalamnya termasuk rekrutmen, pengembangan sumber daya tenaga pendidik serta evaluasinya.

2. Bagi Lembaga

- a. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan mutu pendidikan sehingga dapat menghasilkan output yang bermutu.
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan

tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga tersebut.

c. Untuk dapat memaksimalkan kinerja tenaga pendidik dengan adanya pengembangan bagi tenaga pendidik yang bersangkutan.

3. Bagi Pihak Lain yang Membacanya

a. Memperkaya dan menambah pengetahuan mengenai teori-teori yang ada dalam dunia pendidikan disertai dengan fenomena yang terjadi dilapangan.

b. Dapat menjadi acuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

c. Dapat memberikan manfaat dan informasi serta pengetahuan implementasi manajemen tenaga pendidik sehingga mendapatkan tenaga kerja yang profesional.

H. Metode Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif naturalistik, Pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses implelementasi manajemen tenaga pendidik yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung. Metode penelitian ini, disesuaikan dengan jenis permasalahan yang diajukan. Mengacu kepada Strauss dan Corbin penelitian kualitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistik atau kuantifikasi.

Dalam hal ini penelitian kualitatif adalah penelitian tentang proses yang terjadi dalam rekrutmen tenaga pendidik, pengembangan tenaga pendidik serta evaluasi kepada tenaga pendidik.⁹ Pendekatan ini dikatakan naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah dan memberikan hasil yang sebenar-benarnya tanpa ada yang diubah-ubah dan disabotase. Penelitian ini berbentuk deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif (qualitative research). Data yang dikumpulkan berbentuk data lemah (soft-data), data ini berbentuk uraian (deskripsi) mengenai kegiatan subjek yang diteliti, pendapatnya dan aspek-aspek lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi sumber data (Informan/responden) dalam penelitian ini adalah memiliki keterkaitan dalam implementasi manajemen tenaga pendidikan. Subjek penelitian dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Kepala SMA Negeri 9 Bandar Lampung
- b. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dan Bidang Kesiswaan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung
- c. Guru Mata Pelajaran PAI dan BBQ yang mengajar tidak sesuai kompetensinya dan telah mengikuti pengembangan.
- d. Guru Mata Pelajaran PAI dan BBQ yang mengajar sesuai kompetensinya dan telah mengikuti pengembangan.

⁹Salim, Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media,2011), h. 41.

3. Sumber Data

Sumber data utama dalam penulisan ini ialah kata-kata dan tindakan, dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Yang dimaksud dengan kata-kata dan tindakan pada penulisan ini ialah kata-kata dan tindakan orang yang diamati dan di wawancarai, merupakan sumber data utama atau data primer. Sedangkan data lain yang berupa dokumen-dokumen tertulis ataupun foto merupakan data sekunder. Data sekunder dapat juga merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, diagram dan sebagainya.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari informan ataupun responden baik melalui pengamatan, wawancara maupun yang lainnya. Data tersebut dapat diperoleh langsung dari personil yang diteliti, dan dapat pula berasal dari lapangan. Data langsung dari objek mana yang diteliti, misalnya data yang didapatkan melalui personil secara individu atau perorangan. Data ini bisa berupa hasil pengamatan, hasil wawancara, bukti transaksi, dan juga observasi. Dalam penulisan ini, data primer diperoleh langsung dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta tenaga pendidik SMAN 9 Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder ialah data tambahan yang berfungsi untuk memperkuat data primer. Data sekunder dapat berupa data primer yang telah dikembangkan menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik, gambar, diagram dan bentuk-bentuk yang lainnya sehingga lebih informative. Dan dapat juga berupa dokumen-dokumen tertulis atau foto yang diambil guna memperkuat data yang ada. Pada penulisan ini, data sekunder yang digunakan oleh penulis ialah berupa studi literature, dokumentasi penulisan dan publikasi ilmiah yang diciptakan baik oleh pemerintah maupun swasta.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting dalam penelitian, sebab data yang terkumpul akan dijadikan sebagai bahan analisa penelitian. Metode pengumpulan data maupun alat pengumpulan data yang sesuai dapat membantu dalam pemecahan masalah. Tehnik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penulisan. Tanpa mengetahui tehnik pengumpulan data, maka penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan dalam sebuah penulisan. Oleh karena itu, agar hasil yang diperoleh dalam penulisan ini benar-benar data yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, maka tehnik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan melakukan Tanya jawab dengan para informan atau responden secara langsung mengenai objek yang diteliti. Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga ingin mengetahui hal-hal yang lebih diketahui oleh informan atau responden mengenai objek penelitian yang dimaksud. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode wawancara mendalam.

Wawancara mendalam atau (*in depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dan informan, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan social yang relative lama. Selain itu, dalam penelitian ini penulis juga memilih wawancara terstruktur demi terarahnya proses pada saat wawancara dilakukan dan lebih memudahkan dalam pengambilan data atau informasi yang dibutuhkan. Wawancara terstruktur adalah sebagai tehnik pengumpulan data bila peneliti telah mengetahui dengan pasti mengenai informasi apa yang akan diperoleh.

Dalam prakteknya selain membawa instrument sebagai pedoman wawancara, maka penulis juga dapat menggunakan alatbantu seperti tape recorder, gambar, brosur dan material lain yang dapat membantu dalam proses terjadinya wawancara.

b. Observasi

Observasi sebagai tehnik pengumpulan data memiliki cirri yang spesifik bila dibandingkan dengan tehnik yang lain. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang-orang yang berada di sekitar penulis, maka observasi tidak terbatas pada hubungan antara penulis dengan informan, melainkan juga dengan objek-objek alam yang ada.

Penulis mengambil tehnik observasi, sebab tehnik ini berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, gejala-gejala yang ditimbulkan oleh objek yang diamati, dan informan serta responden pada penelitian ini tidak berasa dalam skala yang terlalu besar.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal berupa catatan, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah, gambar dan sebagainya. Penulis menggunakan metode ini untuk mendapatkan data-data yang bersumber pada dokumentasi tertulis yang sesuai dengan keperluan penelitian sekaligus pelengkap untuk mencari data-data yang lebih objektif dan konkrit. Dalam hal ini penulis memperoleh data dokumentasi dari arsip yang ada di SMAN 9 Bandar Lampung.

5. Tehnik Analisis Data

Selama berada di lapangan, penulis menganalisis data dengan menggunakan analisis data model Miles and Huberman. Telah dipahami bersama dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci, untuk itu maka dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan menyingkirkan hal tidak perlu. Dengan begitu, maka data yang nantinya akan dipaparkan dalam penelitian ini akan lebih jelas dan mudah dipahami karena merupakan data-data yang memberikan informasi yang penting dan memberikan gambaran yang menyeluruh.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menampilkan atau menyajikan data. Dalam penelitian ini data akan disajikan dengan uraian teks yang bersifat naratif. Tujuan dalam penyajian data ini ialah dimaksudkan agar hasil penelitian mudah dipahami oleh pembaca. Sehingga nantinya penelitian ini akan berguna bagi para pembaca kedepannya.

c. Verifikasi

Langkah selanjutnya yang diambil oleh penulis ialah verifikasi atau penarikan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh di lapangan. Dengan langkah ini maka diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan sehingga menjadi suatu masalah yang sudah jelas dan mungkin mendapatkan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

6. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.¹⁰ Cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini ialah dengan menguji kredibilitas data yang ada dengan menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan suatu indikator yang lain. Atau dapat dikatakan, teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada.¹¹

¹⁰Darwis Amri, *Metode Penelitian Pendidikan Islam*, (Jakarta : Grafindo Persada, 2014), h. 338

¹¹Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung, Alfabeta, 2014), h.300

Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi teknik, yakni untuk mendapatkan data dari sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Peneliti membandingkan hasil observasi, wawancara serta dokumentasi guna mempertanggung jawabkan kredibilitas data dalam penelitian ini. Triangulasi pada penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan data yang berasal dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi mengenai Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Hasil wawancara tersebut, kemudian akan peneliti lakukan pengecekan dengan hasil pengamatan dan dokumentasi yang peneliti lakukan selama masa penelitian untuk mengetahui bagaimanakah Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Adapun langkah-langkah yang akan dilaksanakan yakni :

- a. Mengecek kembali hasil laporan penelitian yang berupa uraian data dan hasil interpretasi peneliti.
- b. Melakukan triangulasi untuk menjamin objektivitas dalam memahami dan menerima informasi sehingga hasil penelitian ini benar-benar dapat dipertanggung jawabkan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Tenaga Pendidik

1. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus, yang berarti tangan; dan agree yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja managere; yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris; dalam bentuk kata kerja to manage, dalam bentuk kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, management diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen dengan arti pengelolaan.¹² Sedangkan pengertian manajemen secara istilah adalah pemanfaatan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan atau sasaran yang dimaksudkan.¹³ Dengan itu dapat diartikan bahwasanya manajemen ialah proses penggunaan sumber daya secara efektif juga efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.¹⁴

¹²Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h. 4

¹³Tim Reality, *Kamus Bahasa Indonesia* (Surabaya: Reality Publisher, 2008), h. 433.

¹⁴Muhaimin, Suti`ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), h. 4.

Terry menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”.

Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁵ Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar terorganisir dan sesuai dengan jadwal.

Menurut Stoner, seperti yang dikutip Yati Siti Mulyati dan Aan Komariah bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹⁶ Syafaruddin menyimpulkan definisi manajemen berdasarkan beberapa pendapat pakar, yaitu sebagai suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

h.14 ¹⁵Candra Muhammad, *Dasar-dasar Manajemen* (Medan: Perdana Publishing, 2005),

¹⁶Yati Siti Mulyati, Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan....*, h. 86.

Pengaturan dan pemanfaatan sumber daya organisasi tersebut dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang baik, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik sehingga akan menjamin berfungsinya proses manajerial.¹⁷ Dalam hal ini juga Luther Gulick mengatakan bahwa manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai kiat oleh Follet karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik.¹⁸

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam melakukan kerjasama dalam suatu organisasi melalui proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi dalam memanfaatkan berbagai unsur guna mencapai tujuan yang diinginkan secara produktif, efektif, dan efisien. Pada dasarnya ajaran islam yang tertuang dalam Al-Qur'an dan As Sunnah mengajarkan tentang kehidupan yang serba terarah dan teratu merupakan contoh konkrit adanya manajemen yang mengarah kepada keteraturan.

h.42 ¹⁷Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005),

h. 1 ¹⁸Nanang Fatah, *Landasan Manajemen Pendidikan* (Bandung:Remaja Rosdakarya, 2004),

Teori dan konsep manajemen yang digunakan saat ini sebenarnya bukan hal yang baru dalam perspektif Islam. Manajemen itu telah ada paling tidak ketika Allah menciptakan alam semesta beserta isinya.. Al Quran dan hadits diyakini mengandung prinsip dasar menyangkut segala aspek kehidupan manusia. Penafsiran atas Al Quran dan Hadits perlu senantiasa dilakukan. Hal ini penting dilakukan, sebab pada satu sisi wahyu dan kenabian telah berakhir sedangkan pada sisi yang lain kondisi zaman selalu berubah seiring dengan perkembangan pemikiran manusia dan tetap mutlak diperlukannya petunjuk yang benar bagi manusia. Dalam sudut pandang Islam manajemen diistilahkan dengan menggunakan kata al-tadbir (pengaturan).¹⁹ Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT :

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ
كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. (Q.S. As-Sajdah : 05).

¹⁹Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Kalam Mulia, 2008), h. 362

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam raya ini. Manajemen banyak membantu dalam menyelesaikan problem sosial dan berhasilnya suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, manajemen penting untuk dipelajari sebagai media mencapai kesuksesan, baik individu maupun organisasi. Ada tiga alasan manusia mempelajari manajemen, yaitu alasan menyangkut masa lalu, masa kini, dan masa depan. Semua alasan tersebut menunjukkan adanya pengaruh bagi manusia yang bekerja atau beraktivitas dalam organisasi di bawah bimbingan manajer.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Apabila berbicara mengenai manajemen sumber daya manusia, maka itu merupakan konsep yang amat luas. Baik tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu maupun manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control yang digunakan secara sistematis dari proses jaringan utama organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi termasuk didalamnya proses perencanaan

sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja serta pengembangan organisasi itu sendiri.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Anwar P. Mangkunegara ialah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian mengenai kompetensi yang dimiliki oleh seseorang guna mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan.

Dalam mencapai tujuannya, suatu lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola system. Agar system ini berjalan, dalam pengelolaannya organisasi harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya yang tentunya pada hal ini, manajemen sumber daya manusia akan dijadikan salah satu indikator yang dinilai penting dalam pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan. Bagi negara lain, sumber daya manusia yang professional (dalam hal ini tenaga pendidik) merupakan salah satu kunci kesuksesan yang dapat membantu lembaga pendidikan tersebut mencapai target yang telah ditetapkan dan telah ditentukan.

Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan merupakan asset yang sangat vital, karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh teknologi, meskipun pada dewasa ini teknologi tidak dapat dianggap remeh. Seberapa banyak pun teknologi yang digunakan, seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang professional, maka semuanya tidak akan dapat digunakan secara maksimal. Dewasa ini banyak lembaga pendidikan yang menyadari bahwa unsur manusia dapat memberikan suatu keunggulan bersaing bagi lembaga pendidikan tersebut.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi yang terus berubah dan tingginya tingkat persaingan, maka tak dapat dipungkiri jika tiap-tiap sumber daya manusia diharuskan untuk semakin beradaptasi dan menambah kemampuan agar tidak terkalahkan oleh perubahan itu sendiri. Dalam ilmu ekonomi, investasi yang paling berharga itu ialah investasi dalam bidang sumber daya manusia. Dimensi kreativitas sumber daya manusia tersebut adalah sebagai salah satu dimensi atas variabel pemberdayaan sumber daya manusia itu sendiri.²⁰ Tanpa factor manusia, sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Organisasi akan mampu melaksanakan manajemennya apabila ditopang dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

²⁰Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Rajawali Pers, 2014), h.33

Melihat begitu pentingnya keberadaan sumber daya manusia, sangat wajar apabila organisasi mengeluarkan biaya yang besar untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang lengkap terencana, terbimbing dan terawasi terhadap penarikan pengembangan, pemberian kontraprestasi, pengintegrasian, perawatan dan PHK.²¹ Manajemen sumber daya manusia berjalan sesuai dengan system yang telah ditentukan oleh organisasi. Kaitan dengan ini menurut Amstrong system manajemen sumber daya manusia mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Filsafat sumber daya manusia menggambarkan nilai-nilai yang menyeluruh dan menerapkan prinsip-prinsip dalam mengelola orang.
- b. Mendefinisikan sumber daya manusia merupakan arah yang strategis untuk manajemen sumber daya manusia.
- c. Kebijakan sumber daya manusia merupakan pedoman dalam menentukan bagaimana nilai-nilai, prinsip, dan strategi harus diterapkan dan dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia di daerah tertentu.
- d. Proses sumber daya manusia terdiri atas prosedur formal dan metode yang digunakan untuk menempatkan sumber daya manusia yang merupakan rencana strategis dan kebijakan yang berlaku.

²¹Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah : Konsep dan Aplikasi* (Jakarta, Rineka Cipta, 2012), h. 208

- e. Praktek sumber daya manusia terdiri atas pendekatan informal yang digunakan dalam mengelola orang.
- f. Program sumber daya manusia, yang mencakup strategi, kebijakan, dan praktek yang akan dilaksanakan sesuai rencana.²²

Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia merupakan cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan sumber daya manusia serta keragaman sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM.

3. Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Hartani manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengembangan dan pemanfaatan sumberdaya manusia pendidikandalam rangka mencapai tujuan pendidikan secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pengadaan dan penempatan, pendidikan dan pelatihan, hingga pemutusan hubungan kerja. Yang dalam hal ini, tenaga pendidik merujuk pada tenaga pengajar atau guru. Guru adalah tenaga pendidik yang berasal dari anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan operasional pendidikan.²³

²²*Ibid*, h. 210

²³Husein Latifah, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional* (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2017), h. 21

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang tanpa memiliki keahlian sebagai seorang guru. Dalam Peraturan Pemerintah No. 74 tahun 2008 tentang Guru, sebutan guru mencakup :

- a. guru itu sendiri, baik guru kelas, guru bidang studi, maupun guru bimbingan konseling atau guru bimbingan karir
- b. guru dengan tugas tambahan sebagai kepala sekolah,
- c. guru dalam jabatan pengawas.

Guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multi dimensional dengan muridnya. Guru yang demikian adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis dan kepribadian.²⁴ Guru profesional merupakan orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianannya. Dalam perkembangan berikutnya, paradigma guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar, yang mendoktrin peserta didik untuk mengetahui seperangkat pengetahuan dan skill tertentu. Guru bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar.

²⁴Ibid, h.23

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru memiliki kewajiban seperti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang guru dan dosen pada pasal 20, yakni sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²⁵

Dalam konteks pendidikan Islam “pendidik” sering disebut dengan murabbi, mu’allim, mu’addib, mudarris, dan mursyid. Menurut istilah yang digunakan dalam Islam, kelima istilah ini mempunyai tugas masing-masing. Murabbi adalah orang yang mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi. Mu’allim adalah orang yang menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan. Mu’addib sebagai orang yang mampu

²⁵Undang-undang RI No. 14 Tahun. 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20

menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang berkualitas di masa depan. Mudarris adalah orang yang memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan, yang akan digunakan untuk mencerdaskan peserta didiknya.

Mursyid adalah orang yang mampu menjadi model atau menjadi pusat panutan, teladan dan konsultan bagi peserta didiknya. Sebagaimana teori Barat, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif (rasa) kognitif (cipta), maupun psikomotorik (karsa).²⁶

Dalam literatur pendidikan Islam seorang guru biasa disebut dengan ustadz, mu'allim, murabbiy, mursyid, mudarris dan muaddib. Dalam pendidikan Islam, guru memiliki peranan sangat penting. Jadi makna guru dalam perspektif Islam dapat dikatakan sebagai orang yang berusaha menularkan penghayatan akhlak atau kepribadiannya kepada peserta didiknya baik yang berupa etos ibadahnya, etos kerjanya, etos belajarnya maupun dedikasinya yang serba Lillahi Ta'ala.

Hal ini disebabkan karena ia memiliki tanggung jawab dalam menentukan arah pendidikan. Itulah sebabnya pula Islam sangat menghargai dan menghormati orang-orang yang berilmu pengetahuan dan bertugas sebagai pendidik. Islam mengangkat derajat mereka dan

²⁶ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), h. 74-75

memuliakan mereka melebihi dari orang Islam lainnya yang tidak berilmu pengetahuan dan bukan pendidik.²⁷ Seperti hadist yang diriwayatkan oleh Rasulullah SAW :

لَيْسَ مِنَّا مَنْ لَمْ يُجِلِّ كَبِيرَنَا، وَيَرْحَمِ صَغِيرَنَا، وَيَعْرِفَ لِعَالِمِنَا

Artinya :“Tidak termasuk golongan kami orang yang tidak memuliakan yang lebih tua dan menyayangi yang lebih muda serta yang tidak mengerti (hak) orang yang berilmu (agar diutamakan pandangannya).” (HR. Ahmad)

Kedudukan guru dalam Islam sangat istimewa. Banyak dalil naqli yang menunjukkan hal tersebut. Seperti firman Allah dalam Q.S. Al-Mujadilah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا

يَنْفَسِحِ اللَّهُ لَكُمْ ۖ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا

مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “ ... Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat”.

Dalam menerima calon tenaga pendidik baru, sebaiknya pihak sekolah tidak hanya mempertimbangkan ijazah, karena aspek kualitas sumber daya manusia tersebut ialah hal yang lebih utama. Sangat penting diadakan tes bagi para calon tenaga pendidik baru untuk mengetahui sejauh

²⁷Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam* – Jilid I, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 134.

mana kualitas, manajemen kelas, dan kematangan dalam mengajar. Disamping itu, mempelajari karakter moral, dan dedikasi social calon guru juga penting sebagai faktor dominan dalam proses pendidikan yang membutuhkan kesabaran, keteladanan dan keuletan.²⁸

B. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan penting yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “Penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Yang dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia pendidikan.²⁹

Mangkunegara mengemukakan bahwa: *Recruitment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input.* Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan SDM yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

²⁸Asmani, Jamal Ma'mur, *Great Teacher* (Yogyakarta, Diva Press, 2016) h. 30

²⁹T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : BPFE, 2001), , h. 69

Peran perekrutan tenaga pendidik adalah untuk memberikan tambahan pasokan tenaga pendidik yang potensial dalam sebuah lembaga pendidikan guna membantu lembaga tersebut mencapai tujuan dan target yang telah dicanangkan. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan guna mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong melalui berbagai tahapan dan prosedur yang telah dibuat oleh pihak yang bersangkutan. Islam memandang bahwa proses rekrutmen tenaga pendidikan merupakan persoalan yang krusial karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan.

Selain itu Islam juga menyatakan bahwa proses rekrutmen harus dilakukan dengan benar dan baik agar tujuan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang pantas dan patut dapat tercapai. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Al-Qashash ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْذِنْهُ لِي خُذْهُ

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْذَنْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang dimaksud rekrutmen pada penelitian ialah proses penarikan tenaga pendidik yang bertujuan mendapatkan calon tenaga pendidik yang dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Sehingga dapat mengembangkan bahan ajar dan materi, juga dapat menguasai kelas agar tidak terjadinya proses belajar mengajar yang dirasa monoton oleh peserta didik.

Berikut ini ialah beberapa indikator yang akan dibahas dalam proses rekrutmen pendidikan, yakni :

a. Sistem Rekrutmen

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian sistem dan rekrutmen, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah komponen atau unsur yang saling berkaitan dan berhubungan untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh organisasi, sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, yang mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi dan misi organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan Rekrutmen

Penarikan calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pasti memiliki tujuan. Tidak ada satupun rencana yang akan dilaksanakan tanpa adanya tujuan yang jelas dan lugas. Seperti yang telah dikatakan pada pembahasannya sebelumnya, secara umum tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria

dan ketentuan lembaga pendidikan. Lebih jauh, Ambar TS mengemukakan tujuan rekrutmen menjadi beberapa bagian, yakni sebagai berikut :

1) Rekrutmen sebagai alat koordinasi social.

Ini bermakna bahwasanya rekrutmen bertujuan guna memberikan sedikit keadilan social dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada pihak yang memerlukan, misalnya seperti penerimaan calon tenaga pendidik yang merupakan putra/putri daerah yang berlatar belakang pendidikan.

2) Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi.

Maksudnya ialah rekrutmen dilakukan secara ketat sesuai dengan prosedur agar suatu lembaga pendidikan mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten dan professional guna memenuhi tuntutan lembaga tersebut.

3) Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik.

Maksudnya ialah rekrutmen bertujuan untuk lebih mengutamakan ketahanan dan keamanan tenaga pendidik apabila terjadi perubahan pada kebijakan politik yang memberikan pengaruh besar bagi kehidupan tenaga pendidik dan keberlangsungan lembaga pendidikan.³⁰

³⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik* (Jakarta : Rajawali Pers ,2012), h. 95

c. Prosedur Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen, maka pihak yang memiliki kewenangan hendaknya terlebih dahulu menetapkan langkah-langkah dan tahapan tertentu. Sehingga pada jalannya proses rekrutmen tidak terdapat kendala yang begitu berarti, sehingga rekrutmen ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan sistematika yang ada. Susilo Manyato menyatakan bahwa: prosedur pengadaan tenaga pendidik merupakan serangkaian metode untuk memperoleh informasi yang lengkap dari calon tenaga pendidik, melalui berbagai langkah yang kronologis dan sistematis mulai dari program penarikan calon tenaga pendidik sampai dengan dinyatakan terpilih. Dalam hal ini Heidjirachman R. dan Suad Husnas memberikan contoh prosedur rekrutmen yang lazim digunakan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengisian blangko lamaran
- 2) Seleksi Berkas
- 3) Seleksi Tertulis
- 4) Tes Psikologi
- 5) Pemeriksaan kesehatan
- 6) Seleksi Wawancara

d. Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen merupakan tahap-tahap atau langkah-langkah yang akan dan harus dilewati oleh calon tenaga pendidik untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana dan sebagaimana mestinya. Untuk melaksanakan rekrutmen, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus memiliki konsep serta pedoman kegiatan yang akan dijadikan pedoman dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan tersebut. Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yakni sebagai berikut :

- 1) Persiapan rekrutmen guru
- 2) Penyebaran informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik baru.
- 3) Batas penerimaan pendaftaran calon tenaga pendidik baru.
- 4) Seleksi calon tenaga pendidik baru.
- 5) Pembuatan kelompok calon tenaga pendidik.

e. Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten, professional serta cakap maka dibutuhkan standard an kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Malayu S.P Hasibuan memberikan standar dan kualifikasi calon tenaga pendidik sebagai berikut:

1) Umur. Umur atau usia harus mendapatkan perhatian dalam pencarian calon tenaga pendidik baru. Bukan tanpa alasan, tetapi umur merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab serta kinerja calon tenaga pendidik.

2) Keahlian atau Skill. Pada hal ini, skill berperan untuk menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Pada hal ini, keahlian atau skill dibagi menjadi tiga, yakni *technical skill*, *human skill* dan *konseptual skill*.

3) Kesehatan Fisik. Kesehatan fisik yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang harus diprioritaskan dalam. Sebab untuk mengerjakan tugas dan mengemban amanah dalam bekerja, maka seorang tenaga pendidik akan dapat mengerjakan semuanya dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.

4) Jenis Kelamin. Jenis kelamin juga harus menjadi salah satu hal yang mesti dipertimbangkan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki ataupun tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis perempuan. Misalnya seperti guru BK. Guru BK biasanya bersifat kondisional. Mungkin saja

di sekolah A membutuhkan seorang perempuan untuk menjadi guru BK, tetapi di sekolah yang lainnya belum tentu seperti itu.

5) Faktor Psikis. Pembawaan dan psikis seseorang sangat berpengaruh terhadap sosialisasi dan adaptasi tenaga pendidik baru di lembaga tersebut. Hal ini tak lepas dari karakter serta kepribadian yang merupakan pembawaan seseorang. Selain itu, faktor kejujuran pun tak kalah penting, karena kejujuran merupakan salah satu kunci untuk seseorang mempercayakan tugas kepada calon tenaga pendidik baru. Kerjasama yang didorong dengan kejujuran merupakan kualifikasi rekrutmen yang sangat penting, terutama dalam lingkup dunia pendidikan. Karena tidak mungkin seorang yang berkewenangan dalam sebuah lembaga pendidikan akan memberikan amanah dan tugas kepada orang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

6) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja seorang calon tenaga pendidik baru hendaknya mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam proses seleksi, karena orang yang telah berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan dapat diartikan secara makro dan secara mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.³¹

Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, S. Pd, pengembangan tenaga pendidik adalah usaha yang dijalankan untuk memajukan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah.³² Pengertian ini sejalan dengan pendapat Malayu S. P. Hasibuan yang mengatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan³³ Berikut ini, beberapa indikator yang akan dibahas dalam pengembangan tenaga pendidik. Yakni sebagai berikut :

a. Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga pendidik semata-mata tidak hanya untuk menjalankan program yang telah direncanakan oleh sekolah saja, namun lebih dari itu, pengembangan tenaga pendidik pun memiliki tujuan dan

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 11

³² Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta: Aditya Media. 2008), h. 231

³³ Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 69

manfaatnya sendiri. Tujuan umum adanya pengembangan tenaga pendidik ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik pada saat ini dan masa yang akan datang. Artinya orientasi dari pengembangan adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang.³⁴ Dalam kegiatan pengembangan, manfaat dapat dibagi menjadi beberapa bagian, yakni sebagai berikut :

1) Bagi Lembaga Pendidikan

- a) Produktivitas kerja dalam lembaga pendidikan, hal ini terjadi karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan dalam melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialistik.
- b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara kepala madrasah dan tenaga pendidik karena adanya pendelegasi wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi tenaga pendidik untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat karena melibatkan tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan oprasional dan tidak sekedar diperintahakan oleh kepala madrasah.

³⁴Ika Kusdyah Rachmawati. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyaarta: CV. Andi Offset. 2008), h. 110

- d) Meningkatkan semangat mengajar seluruh tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi
- e) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- f) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada akhirnya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan realisasinya.
- g) Penyelesaian konflik secara fungsional dan yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan kesatuan dalam suasana kekeluargaan bagi para anggota organisasi.³⁵

2) Bagi Tenaga Pendidik

- a) Membantu tenaga pendidik membuat keputusan dengan lebih baik, sebab ia telah memahami dan tahu apa yang harus dilakukan.
- b) Meningkatkan kemampuan para tenaga pendidik menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Tentunya dengan ilmu baru yang didapatdari kegiatan pengembangan.
- c) Timbulnya dorongan dalam diri guru untuk meningkatkan kemampuan kerjanya yakni kemampuan mengajar.

³⁵Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta:Bumi Aksara. 2003), .h. 183

- d) Peningkatan kemampuan tenaga pendidik untuk mengatasi stres, frustrasi dan konflik yang pada akhirnya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- e) Tersedianya informasi tentang berbagai program baru yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga pendidik dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing secara teknis dan intelektual.
- f) Meningkatnya kepuasan kerja. Dengan kemampuan dan skill yang dimiliki tenaga pendidik dan dengan hasil yang lebih baik membuat ia merasakan kepuasan tersendiri, sehingga dapat merasakan perbedaan (peningkatan) sebelum mengikuti kegiatan pengembangan.
- g) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang. Dengan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan hasil yang baik mengundang perhatian kepala madrasah, tentunya akan mendapat pengakuan yang lebih baik dari pada sebelumnya.
- h) Makin besarnya tekad tenaga pendidik untuk lebih mandiri, sebab mempunyai rasa percaya pada diri sendiri.
- i) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa depan.

b. Langkah-langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten serta lebih baik dari sebelumnya, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus menggunakan langkah-langkah yang tepat pada saat berlangsung kegiatan pengembangan. Selain itu, langkah ini pula dimaksudkan untuk mengurangi kendala pada saat pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik. Agar pengembangan tenaga pendidik dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan tidak sia-sia, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya adalah :

- 1) Penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan adalah suatu analisis untuk mencari tahu masalah yang dihadapi saat ini dan tantangan dimasa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pengembangan³⁶ Penentuan kebutuhan ini mutlak adanya dan didasarkan pada analisis yang tepat, dimana analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa minimal tiga hal, yaitu ; masalah-masalah yang dihadapi sekarang, dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul dimasa yang akan datang, serta mempertimbangkan keanekaragaman isu internasional.

³⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada.2005), h.237

2) Penentuan sasaran . Berdasarkan analisis pengembangan, maka berbagai sasaran ditetapkan baik itu berupa tehnik maupun yang menyangkut dengan prilaku, atau keduanya. Sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekongkrit mungkin baik bagi para pelatih ataupun peserta pengembangan. Hal ini dilakukan sebagai tolok ukur untuk menentukan keberhasilan program pengembangan, dan sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti program dan metode pengembangan yang akan diikuti.

3) Penetapan isi program. Dalam penetapan isi program pengembangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingin dicapai, salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki, dan perubahan sikap serta prilaku dalam pelaksanaan tugas.

4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar. Para pakar pelatihan dan pengembangan mengatakan bahwa pada dasarnya ada lima prinsip belajar dalam kegiatan pengembangan yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

c. Metode Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengembangan bagi tenaga pendidik harus berdasarkan dan bersandar pada pedoman serta metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Supaya mendapatkan hasil yang lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dalam suatu lembaga pendidikan. Beberapa metode pengembangan sumber daya tenaga pendidik antara lain:

1) Metode Latihan

Metode latihan umumnya disandarkan pada kebutuhan lembaga pendidikan juga tenaga pendidik itu sendiri dengan melihat berbagai factor, seperti waktu, biaya, jumlah peserta tingkat pendidikan peserta latar belakang peserta dan hal-hal yang lainnya. Pengembangan tenaga pendidik harus dimulai dengan menganalisis apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tersebut, walaupun sepertinya sampai saat ini analisis kebutuhan masih belum mendapatkan tempat dan perhatian secara intens. Itulah salah satu yang menjadi penyebab adanya beberapa lembaga pendidikan yang menggunakan beberapa metode inovatif seperti ini guna mengembangkan tenaga pendidiknya dalam rangka memberikan gambaran mengenai kecocokan antara tuntutan pekerjaan yang ada dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

2) Metode Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yakni guna meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik dalam memimpin dan mengkondisikan peserta didik secara efektif. Seorang tenaga pendidik yang maksimal dalam proses KBM baik didalam kelas maupun diluar kelas, diharapkan dapat menciptakan output-ouput yang bermutu yang dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi lembaga tersebut.

3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Gronlund evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Sedangkan menurut Weirisma dan Jurse evaluasi adalah suatu proses yang mencakup pengukuran dan testing yang juga berisi pengambilan keputusan tentang nilai. Menurut pendapat lain oleh Wand dan Brown yang dikutip Nurkencana evaluasi merupakan suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu.³⁷ Sebagai tenaga pendidik seorang guru haruslah bekerja dengan baik dan sesuai dengan profesi yang digelutinya. Seorang tenaga pendidik dan merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan dan keberhasilan suatu sistem pembelajaran didalam suatu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ada, maka system pembelajaran pun tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal.

³⁷Ali Hamzah, *Evaluasi Pembelajaran Matematika* (Jakarta: Grafindo Persada, 2011) h.

Oleh karenanya, seorang tenaga pendidik dituntut untuk dapat menunjukkan keprofesionalan dan mutu beserta kualitasnya. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.³⁸

Dalam proses evaluasi, terdapat beberapa indikator yang menjadi pegangan pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik, yakni sebagai berikut :

a. Tujuan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Dalam suatu pelaksanaan kegiatan, pasti memiliki tujuan yang jelas. Pada umumnya tujuan pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah
- 3) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
- 4) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.

³⁸Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009

- 5) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- 6) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dengan demikian diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/tenaga pendidik.

b. Perangkat Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Selain adanya tujuan, hal lain yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik ialah perangkat pelaksanaan. Perangkat pelaksanaan digunakan dengan tujuan agar evaluasi yang dilaksanakan memperoleh hasil yang objektif, akurat, tepat, valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun beberapa perangkat pelaksanaannya sebagai berikut:

- 1) Pedoman Pelaksanaan Evaluasi. Pedoman tersebut mengatur tentang tata cara evaluasi dan ketentuan yang harus digunakan oleh evaluator/penilai, guru/tenaga pendidik yang dievaluasi, serta unsur lain yang terlibat dalam proses evaluasi.

2) Instrumen Evaluasi. Jenis instrumen evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan paket instrumen yang dilengkapi dengan rubrik evaluasi untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap tugas utama guru/tenaga pendidik.

Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik setidaknya dilaksanakan satu tahun sekali pada tiap sekolah. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah atau orang/panitia yang ditunjuk/dibentuk langsung oleh kepala sekolah atau pihak departemen pendidikan. Pada saat penelitian, petugas peneliti tidak ke tempat pengajaran guru terkait. Dengan membawa lembar instrumen evaluasi yang berisi tentang poin-poin berdasarkan kompetensi guru yang diuji. Hasil penelitian di-coding ke lembar instrumen tersebut dalam bentuk skor-skor. Setelah hasil tersebut telah terisi semua, hasil dalam lembar instrumen selanjutnya di-display ke dalam lembar laporan evaluasi. Dalam bentuk laporan tersebut dapat dilihat secara jelas kinerja tenaga pendidik yang telah di evaluasi.

c. Syarat dan Sistem Evaluasi Tenaga Pendidik

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi dan prinsip pelaksanaan evaluasi.

Syarat-syarat sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik diperlukan untuk memperoleh hasil evaluasi yang benar dan tepat. Syarat-syarat tersebut antara lain:

- 1) Valid. Aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen tugas tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan/atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah.
- 2) Reliable. Mempunyai tingkat kepercayaan tinggi bila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang tenaga pendidik yang devaluasi kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.
- 3) Praktis. Dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah, dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

C. Tinjauan Pustaka

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

Sutiawan (2018) membahas tentang Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga pendidik merupakan merupakan salah satu dari Standar Nasional Pendidikan yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah maupun pihak masyarakat. Pandangan penting terhadap tenaga pendidik yang yang diharapkan sebagai berikut : (1) Guru yang diharapkan pada

masa modern ini, (2) Tugas guru sebagai panggilan hidur, (3) Guru yang demokratis, (4) Guru yang professional, (5) Peningkatan kualitas guru.³⁹

Cindy Liasna Ginting (2017) membahas tentang Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan mempunyai beberapa taksiran yang saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Sondang P. Siagian, yang dikutip oleh Daryanto mengemukakan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas, untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya.⁴⁰

Kedua penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yaitu data yang diperoleh berbentuk perkataan, dan bukan merupakan angka-angka. Penelitian ini menggunakan metode riset lapangan dengan teknik *descriptive analysis* yang melalui tahapan wawancara, observasi serta dokumentasi. Selanjutnya, data yang berhasil dikumpulkan akan dikorelasikan dengan teori-teori yang ada.

³⁹Sutiawan, Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung, 2018, h.1

⁴⁰Cindy Liasna Ginting, Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an, h. 1

BAB III

DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum SMA Negeri 9 Bandar Lampung

1. Letak Geografis SMA Negeri 9 Bandar Lampung

SMA Negeri 9 Bandar Lampung terletak di jalan Panglima Polem No. 18 Bandar Lampung, di Propinsi Lampung, Kota Bandar Lampung, Kecamatan Tanjungkarang Barat, Kelurahan Segalamider. Jalan Panglima Polem membujur arah Utara – Selatan, batas jalan sebelah selatan jalan S A M Ratulangi, sedangkan batas sebelah utaranya jalan Pagar Alam. Letak SMA Negeri 9 Bandar Lampung diapit oleh beberapa sekolah, disebelah selatan SMP Negeri 10 Bandar Lampung dan SLTP Swasta Wiyatama, sedangkan disebelah utaranya terdapat SMK Swasta Bhakti Utama.

Kendaraan umum yang melewati SMA Negeri 9 Bandar Lampung adalah mikrolet jurusan SAM Ratulangi – Tanjungkarang, sedangkan akses dari jalan Teuku Umar lewat jalan Tupai atau jalan Pagar Alam menggunakan becak. Jarak SMA Negeri 9 dari ibukota propinsi/kota kurang lebih 4 km, jalan yang bisa ditempuh dari 0 Km (depan Kantor Telkom) adalah melewati jalan Teuku Umar – SAM Ratulangi – Panglima Polem rute lainnya jalan Imam Bonjol – SAM Ratulangi – Panglima Polem, jalan Teuku Umar – Pagar Alam – Panglima Polem, jalan Teuku Umar – jalan Tupai – Panglima Polem.

Nomor Statistik SMA Negeri 9 Bandarlampung 30.1.12.60.01.09, tahun 1993, nomor buku AC 858499, dan buku sertifikat asli tersimpan pada Bagian Perlengkapan Dinas Pendidikan dan Perpustakaan. Bahwa awal pendirian SMA Negeri 9 Bandarlampung bernama SMPP 51 (Sekolah Menengah Perintis Pembangunan), mulai melaksanakan aktifitas belajar mengajar sejak tanggal 2 Januari 1996, sesuai dengan Surat Keputusan Mendikbud RI, nomor 0265/O/1995, tanggal 20 November 1975, Tahun 1984 berubah nama menjadi SMA Negeri 5 Tanjungkarang, dan tanggal 7 Maret 1997 berubah menjadi SMU Negeri 9 Bandarlampung sesuai dengan Surat Keputusan Mendikbud RI, nomor 035/O/1997.



2. Sejarah Kepemimpinan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

- a. Drs. Hi. A. Sani Djuned (1975 – 1980)
- b. Drs. Hi. Syamsuddin Kadan (1980 – 1990)
- c. Drs. Hi. M. Nasir Husin (1990 - 1997)
- d. Drs. Robby Suharlan Suarsa (1997 – 2000)
- e. Drs. Hi. Suyitno (2000 - 2002)
- f. Drs. Sobirin (2002 – 2009)
- g. Drs. Hendro Suyono (2009 – 2017)
- h. Drs. H. Suharto, M.Pd (2017 – Sekarang)

3. Visi dan Misi SMA Negeri 9 Bandar Lampung

VISI : “SMA NEGERI 9 BANDAR LAMPUNG TERDEPAN DALAM IMTAQ DAN IPTEK, LINGKUNGAN ASRIDAN BERWAWASAN GLOBAL”.

INDIKATOR :



- a. Terwujudnya suasana sekolah yang kondusif, taqwa, harmonis dan indah
- b. Terwujudnya sekolah yang berbudaya mutu dan berakhlak mulia
- c. Terwujudnya kemandirian, kompeten dan berdaya saing iptek
- d. Mampu bersaing dan berkompetisi dalam pendidikan bertaraf Internasional dengan bahasa Inggris sebagai bahasa pengantar.
- e. Mampu memanfaatkan fasilitas ICT dalam pembelajaran melalui E-Learning.

MISI :

- a. Menjadikan masyarakat sekolah beriman, bertaqwa dan berbudaya mutu serta lingkungan yang sehat.
- b. Meningkatkan profesionalisme ketenagaan.
- c. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan mutu lulusan yang berwawasan lingkungan.
- d. Memanfaatkan dan mengembangkan sarana prasarana sumber belajar.

- e. Meningkatkan peran serta orang tua, masyarakat, dunia usaha dan industri dalam pendidikan serta pengelolaan lingkungan.
- f. Menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai dengan tuntutan kualitas sumberdaya manusia yang dapat diterima oleh dunia Internasional.
- g. Menumbuhkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah dan stake holder sekolah.

4. Struktur Organisasi di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Berikut ini, ialah struktur kepengurusan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2018-2019 :



5. Identitas Sekolah

1. Nama Sekolah : SMA NEGERI 9 Bandar Lampung
2. Alamat Sekolah
 - a. Jalan : Jl. Panglima Polem No. 18
 - b. Kelurahan : Segala Mider
 - c. Kecamatan : Tanjung Karang Barat
 - d. Kabupaten / Kota : Bandar Lampung
 - e. Propinsi : Lampung
 - f. No. Telepon : (0721) 772429
3. Status Sekolah : Negeri
4. Predikat Akreditasi : A (96)
5. NPSN : 10807070
6. Bentuk Pendidikan : Sekolah Menengah Atas
7. Status Kepemilikan : Pemerintah Daerah
8. Keterangan Operasional
 - a. SK Pendirian Sekolah : 0265/U/1975
 - b. Tanggal SK Pendirian : 31 Juli 1975
 - c. SK Izin Operasional : 0265/U/1975
 - d. Tanggal SK Operasional : 31 Juli 1975
9. Luas Tanah Milik : 44.725
10. Luas Tanah Bukan Milik : 12.325
11. Sertifikasi SO : 9001:2000

6. Kondisi Internal SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Situasi dan kondisi SMA Negeri 9 Bandar Lampung sudah sangat baik sehingga dapat menjadi salah satu SMA favorit di Kota Bandar Lampung. Siswa/i SMA Negeri 9 Bandar Lampung berasal dari golongan ekonomi dan suku daerah. Keadaan siswa/i secara umum berkondisi normal artinya tidak ada yang mengalami cacat fisik. Dilihat dari hubungan interaksi sosial, hubungan antar siswa/i tidak hanya dilakukan dalam kelas saja, melainkan juga berlangsung diluar kelas atau sekolah. Kondisi para guru SMA Negeri 9 Bandar Lampung ini pun sangat baik, hal ini dapat dirasakan selama pelaksanaan penelitian di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, guru-guru di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ini sangat merespon kehadiran mahasiswa yang melaksanakan penelitian disekolah ini. Mereka mengayomi mahasiswa penelitian layaknya anak sendiri. Interaksi sosial berjalan dengan baik karena didasari oleh adanya sikap saling menghargai akan status masing-masing, baik sebagai siswa, guru, maupun sebagai mahasiswa yang melaksanakan penelitian..

Dari hasil observasi yang dilakukan ketahui hubungan guru dengan siswa di SMA Negeri 9 Bandar Lampung terjalin dengan baik dan akrab, dapat dilihat antara guru dengan siswa saat berpapasan. Siswa menyapa dan berjabat tangan kepada guru, kemudian guru membalas sapaan siswa dan berjabat tangan. Pada saat siswa/i memasuki gerbang sekolah (sambut siswa) dan ketika proses belajar mengajar berakhir siswa/i berjabat tangan dengan guru.

B. Deskripsi Objek Penelitian

SMA Negeri (SMAN) 9 Bandar Lampung, merupakan salah satu Sekolah Menengah Atas Negeri yang ada di Provinsi Lampung, Indonesia. Sama dengan SMA pada umumnya di Indonesia, masa pendidikan sekolah di SMAN 9 Bandar Lampung ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII. Namun pada tahun 2012 mulai dibentuk kelas Akselerasi atau Siswa Cerdas Istimewa (SCI) yang memungkinkan siswanya untuk lulus setahun lebih awal, yaitu dalam jangka 2 tahun. SMA Negeri 9 Bandar Lampung Didirikan pada tahun 1972.

Sejak Tahun pelajaran 2014/2015 SMA Negeri 9 Bandar Lampung telah dipercaya oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia melaksanakan Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) Percobaan Pertama, dan juga dijadikan tempat Uji Kompetensi Guru Provinsi Lampung.

SMA Negeri 9 Bandar Lampung mulai tahun 2012 menggunakan Sistem Kredit Semester (SKS) dan memiliki Nilai Integritas Tertinggi di Provinsi Lampung, Maka tak ayal SMA Negeri 9 Bandar Lampung selalu menyumbang kursi terbanyak diterima di SNMPTN Provinsi Lampung

Pada tahun 2013, Sekolah ini menggunakan Kurikulum 2013 dan menjalankan sistem SKS pada tahun 2015 setelah sebelumnya predikat RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional) dibubarkan oleh Kemendikbud, SMA Negeri 9 Bandar Lampung pernah menggunakan 3 Kurikulum sekaligus, yakni: KTSP, SKS, dan Kurikulum 2013

SMA Negeri 9 Bandar Lampung termasuk kedalam daftar salah satu sekolah favorit yang ada di Provinsi Lampung sejak tahun 2015 hingga 2018, dan dapat disandingkan dengan SMA Negeri 2 Bandar Lampung, SMA Negeri 1 Bandar Lampung, SMA Negeri 10 Bandar Lampung dan beberapa SMA Negeri lainnya yang ada di Provinsi Lampung. Sedangkan untuk SMA swasta, SMA Negeri 9 Bandar Lampung dapat disandingkan dengan SMA Dharma Bangsa, SMA Al-Kautsar, SMA Al-Azhar dan beberapa SMA swasta lainnya.



BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

Untuk awal mula kegiatan rekrutmen, maka pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung membuat sebuah perencanaan, tujuannya agar tidak terjadi kesalahan dan kegagalan yang tidak diinginkan. Setelah adanya perencanaan yang matang, maka dibentuklah tim rekrutmen yang akan melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Proses rekrutmen tenaga pendidik pada mulanya diawali dengan adanya perencanaan. Dalam proses perencanaan ini dimulai dari menganalisis kebutuhan, terdiri dari jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, formasi yang dibutuhkan, serta persyaratan-persyaratan bagi pelamar/calon tenaga pendidik. Informasi ini akan diumumkan baik melalui internet atau word-of-mouth dari mulut ke mulut. Bahkan dapat juga diumumkan di media massa seperti Tribun Lampung dan Lampung Post.

- a. Tujuan Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Rekrutmen ini sendiri memiliki beberapa tujuan, salah satu tujuan umumnya ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik baru yang merupakan lulusan terbaik dari universitas-universitas yang

menguasai IPTEK dan menggunakan metode-metode baru dalam kegiatan belajar mengajar. Yang dimana hal tersebut dapat berpengaruh terhadap semangat dan kemauan belajar peserta didik. Menurut Faustino Cardoso Gomes, lembaga pendidikan harus memperhatikan beberapa prinsip dalam merencanakan dan melaksanakan rekrutmen diantaranya ialah rekrutmen guru harus dirancang secara matang agar dapat memenuhi kebutuhan.⁴¹

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara antara peneliti dengan Kepala Sekolah pada tanggal 26 November 2018. Beliau menerangkan bahwa:

“yang pasti ialah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang memiliki daya kreatifitas, interaktif dan modern dalam menyampaikan materi. Jadi anak-anak didalam kelas dapat enjot dalam menerima materi yang disampaikan, apalagi didukung alat peraga yang sudah kita siapkan di smalan.”⁴²

Pendapat ini pula didukung dengan pernyataan yang tidak jauh beda yang dikatakan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, yang berpendapat bahwasanya :

“Rekrutmen guru, terutama honorer disini bertujuan untuk mendapatkan guru-guru yang fresh graduate. Secara calon guru yang baru lulus, pasti memahami bagaimana itu teknologi. Sehingga dapat membuat metode pelajaran yang bervariasi dan anak-anak menjadi tidak bosan belajar dengan metode yang itu-itu saja.”⁴³

⁴¹Jurnal Islamika, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013, h. 3

⁴² Suharto, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 26 November 2018.

⁴³Vira Murti Adhi, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 14 Januari 2019.

Setelah adanya proses pembuatan perencanaan perekrutan calon tenaga pendidik baru, maka dibentuklah suatu susunan tim guna melaksanakan tugas terkait rekrutmen, yang selanjutnya tim rekrutmen tersebut mengorganisasikan masing-masing anggotanya dalam satu komando, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Syaifaruddin dan Irwan dalam bukunya mengatakan bahwa proses pengorganisasian merupakan kegiatan menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggungjawab tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama melalui perencanaan, seperti membagikan pekerjaan yang harus dikerjakan, membagi tugas kepada karyawan untuk melaksanakannya, mengalokasikan sumber daya untuk memberikan bantuan, kemudian mengkoordinir pekerjaan untuk mencapai hasil dan tujuan yang diinginkan.⁴⁴

Setelah Tim Rekrutmen menunjuk orang untuk menjadi tim penguji, tim pegawai, tim administrasi dan lain sebagainya sebagai untuk membantu proses rekrutmen, kemudian Tim Rekrutmen bertanggungjawab untuk mengawal dan menggerakkan mereka semua dalam satu komando Tim Rekrutmen.⁴⁵ Selanjutnya tim rekrutmen menyiapkan bahan ujian, dan membuat jadwal rekrutmen mulai dari jadwal berkas lamaran masuk sampai pengumuman hasil rekrutmen.

⁴⁴Nasution Irwan dan Syaifaruddin, 2005, Manajemen Pembelajaran Quantum Teaching, Ciputat, PT. Ciputat Press, h. 73

⁴⁵Sagala dan Syaiful, 2003, Kemampuan Profesional guru dan tenaga kependidikan, Bandung, Alfabeta, h. 39

Selanjutnya tim rekrutmen menunjuk penguji dalam rekrutmen tenaga pendidik, dan yang ditugaskan untuk menjadi penguji/pengawas dalam seleksi rekrutmen adalah guru yang dirasa paling mumpuni dalam bidangnya. Selain menunjuk penguji tim rekrutmen juga menunjuk TU (tata usaha) sebagai penerima berkas lamaran, selebihnya jika sewaktu-waktu tim rekrutmen membuhkan sesuatu sekolah siap untuk membantu, selama itu untuk membantu keberhasilan rekrutmen tenaga pendidik.

b. Prosedur Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Heidjirachman R. dan Suad Husnas memberikan contoh prosedur rekrutmen yang lazim digunakan, yaitu Pengisian blangko lamaran, Seleksi Berkas, Seleksi Tertulis, Tes Psikologi, Pemeriksaan kesehatan, Seleksi Wawancara.⁴⁶ Pelaksanaan seleksi rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, setiap pelamar harus melewati enam tahap, , masing-masing dalam tahap ini empat menggunakan sistem gugur. Dan dua tahap terakhir menggunakan sistem akumulasi poin. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diberikan oleh narasumber, Bapak Vira Murti Adhi selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum yang menyatakan bahwa :

“Prosedur yang kami gunakan sesuai dengan SOP yang ada. Mulai pemberkasan, tes hingga ditentukan siapa yang masuk ke tahap scoring dan nantinya dinyatakan lulus seleksi dan ditetapkan menjadi guru honorer di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Namun tak bisa

⁴⁶Jurnal Cendekia, Volume 13 Nomor 3, September 2015, h. 4

dipungkiri, terkadang disaat-saat tertentu ada beberapa guru non pns yang merupakan bawaan dari oknum-oknum, baik itu dari petinggisekolah atau guru-guru lainnya.”⁴⁷

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan antara peneliti dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, pada tanggal 14 Januari 2019 dapat diketahui bahwasanya dalam proses rekrutmen yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung masih terdapat adanya kecurangan yang dilakukan oleh oknum-oknum tertentu. Dimana oknum tersebut menitipkan kerabatnya untuk dapat menjadi tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Hal inilah yang menjadi salah satu factor munculnya guru atau tenaga pengajar yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Sistem pembelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung menggunakan metode yang berbeda daripada sekolah lain. Diketahui, bahwasanya di SMA Negeri 9 Bandar Lampung terdapat kurangnya tenaga pendidik Laki-laki (Ustadz) dalam pembelajaran BBQ. Dimana hal tersebut membuat pimpinan mengambil langkah untuk mendistribusikan tenaga pendidik yang bukan berasal atau bukan lulusan Ilmu Pendidikan Agama Islam untuk mengajar pada mata pelajaran PAI dan BBQ.

⁴⁷ Vira Murti Adhi, wawancara dengan penulis, *ibid*.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Ibu Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiwaan yang turut membantu memonitoring berjalannya proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Beliau mengatakan bahwasanya :

“prosedur nya sama seperti biasa, ada seleksi berkas, tes tulis, tes wawancara, tes kesehatan dan scoring. Untuk PAI ditambahkan tes mengaji dan yang lainnya.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang telah didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan terkait dengan prosedur yang digunakan dalam proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung sebenarnya sudah menggunakan prosedur yang sesuai dengan SOP yang ada. Namun dibebberapa saat, tak dapat dipungkiri masih terdapat beberapa tenaga pendidik baru yang merupakan titipan-titipan atau kerabat-kerabat baik dari pihak pimpinan atau personil di SMA Negeri 9 Bandar Lampung yang diterima menjadi tenaga pendidik baru disekolah tersebut tanpa melihat ada tidaknya kebutuhan guru pada mata pelajaran yang dikuasainya. Sehingga hal ini menimbulkan ketimpangan, dan munculnya guru-guru yang mengajar tidak sesuai atau melenceng adri bidang serta kompetensinya.

⁴⁸Indra Suciani, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 26 November 2018

c. Tahapan Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Untuk dapat menjadi tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, calon tenaga pendidik harus melewati beberapa tahapan. Yang ini ialah seleksi berkas, tes tertulis, tes wawancara dan psikologi serta tes kesehatan. Ditambah dengan tes akhir, yakni tes micro teaching dan kemampuan computer. Khusus untuk calon guru mata pelajaran PAI diharuskan menguasai baca tulis Al-Qur'an serta minimal hafal 5 dalil menyangkut pendidikan dan memahami maknaya yang terkandung didalamnya. Untuk keempat tes pertama menggunakan system gugur. Misalkan tahap pertama tidak lolos maka pelamar tidak berhak mengikuti tahap kedua, pada tahap pertama yaitu proses pendaftaran yaitu para pelamar memasukkan berkas lamaran, para pelamar memasukkan berkas lamaran pekerja sesuai dengan formasi, setelah berkas masuk diterima oleh TU (tata usaha) kemudian akan diseleksi oleh tim rekrutmen.

Bagi yang lolos administrasi maka akan dihubungi melalui telepon serta dapat dilihat pengumuman di sekolah dan di website. Setelah dinyatakan lolos pelamar berhak mengikuti tahap kedua yaitu tes tertulis, yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengetahuan dasar opera pelamar. dan jika dalam tes ini lolos maka akan berhak mengikuti tes tes selanjutnya, bagi yang dinyatakan tidak lolos harus berhenti dan tidak bisa mengikuti seleksi selanjutnya.

Tahap ketiga adalah tes psikologi dan wawancara, dalam wawancara ini dilakukan oleh tim yang telah ditunjuk, pelamar dinyatakan lolos apabila memenuhi kriteria yang telah ditentukan sejak tahapan seleksi mulai dari tahap pertama sampai tahap ketiga sebagai bagian dari ujian bahwa pelamar diwajibkan untuk tidak membocorkan atau memberitahukan soal-soal ataupun pertanyaan-pertanyaan yang telah diujikan kepada siapapun dan ini dianggap sebagai salah satu bagian ujian dalam menerima amanah.

Setelah ketiga tahapan tersebut dapat dilalui, maka calon tenaga pendidik yang dinyatakan lolos pada tes psikologi dan wawancara berhak untuk mengikuti tes kesehatan. Pada tahap ini, tes kesehatan dilakukan semata-mata bertujuan untuk mengetahui apakah calon tenaga pendidik tersebut memiliki penyakit serius atau tidak. Agar pihak sekolah pun dapat menempatkan pekerjaan dalam kelas-kelas yang dianggap sesuai.

Apabila seluruh tahapan tersebut diatas sudah dilalui maka tim rekrutmen akan mengadakan tes tahap akhir. Tes ini tidak menggunakan sistem gugur, melainkan dengan metode scoring. Scoring dalam hal ini, menggunakan dua tahap penilaian yakni tes kemampuan mengajar (micro teaching) serta tes pengetahuan komputer atau IT (Informasi Teknologi). Ditambahkan tes membaca Al-Qur'an khusus untuk calon guru maa pelajaran Agama Islam.

Untuk orang-orang yang telah mengikuti kedua tes ini, skor yang didapatkan akan diakumulasi dan nantinya skor tersebut akan menentukan siapakah yang berhak lolos untuk menjadi tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Berikut merupakan hasil wawancara peneliti dengan salah satu tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, yang berpendapat bahwa :

“yang pertama saya memberikan surat lamaran kerja ke smalan. Lalu saya mengisi blangko pendaftaran serta memberikan persyaratan yang dibutuhkan(berkas-berkas). Setelah lolos seleksi berkas, saya mengikuti tes tertulis.Dilanjutkan dengan tes wawancara dan tes mengaji.”⁴⁹

Pendapat ini di dukung oleh wawancara peneliti dengan Bapak Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, yang mengatakan bahwa :

“awal mula nya yaa harus ada perencanaan. Setelah itu kita bentuk tim rekrutmen. Jika sudah, nanti tim rekrutmen yang berjalan sesuai tupoksi nya masing-masing. Biasanya kalau kita mencari guru honorer dengan system online atau offline, tahapan pertama dimulai dari publikasi lowongan kerjanya. Dilanjutkan dengan seleksi berkas pendaftar, dilanjutkan tes tertulis, lalu setelah itu tes psikologi dan wawancara, tes kesehatan. Untuk keempat tes ini menggunakan system gugur. Jadi, yang lolos di tes pertama berhak mengikuti tes selanjutnya, dan untuk yang tidak lolos, tidak dapat melanjutkan ke tes selanjutnya. Begitu seterusnya. Setelah lolos dari empat tahapan tes tersebut, calon tenaga pendidik harus mengikuti tes micro teaching dan penggunaan computer. Di dua tes inilah yang menggunakan system scoring.”⁵⁰

⁴⁹ Sabikis, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 9 Januari 2019

⁵⁰Vira Murti Adhi, wawancara dengan penulis, *ibid.*

Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang telah didapatkan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwasanya tahapan-tahapan tes yang harus diajalani oleh pelamar di SMA Negeri 9 Bandar Lampung tidak jauh berbeda dengan yang biasa dilakukan oleh instansi lain. Ada beberapa tahapan yang menggunakan system gugur dan ada beberapa tahapan yang menggunakan system scoring.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di SMA Negeri 9 Bandar Lampung mengenai pengembangan tenaga pendidik, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Tujuan Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.⁵¹ Menurut Prof. Dr. Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana, S. Pd, pengembangan tenaga pendidik adalah usaha yang dijalankan untuk memajukan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam lingkungan

⁵¹Michael Armstrong, The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik, Panduan Praktis Untuk Bertindak, (Jakarta: PT Gramedia, 2003), hlm. 507

sekolah.⁵²Tujuan umum adanya pengembangan tenaga pendidik ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik pada saat ini dan masa yang akan datang. Artinya orientasi dari pengembangan adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang.⁵³Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Bapak Dr. H. Suharto, M.Pd selaku Kepala SMA Negeri 9 Bandar Lampung, yang menjelaskan bahwa

“kita menginginkan guru yang berkualitas. Salah satu menciptakan hal tersebut ialah dengan mengirim atau mendelegasikan guru-guru kita untuk mengikuti pendidikan luar atau pelatihan dan lain sebagainya. Yang saya yakin, dengan mengikuti hal tersebut dengan baik, guru yang ada pasti sedikit banyak akan mengambil dan menerapkan ilmu yang didapatkan, yang kemudian akan sedikit demi sedikit membantu guru tersebut dalam meningkatkan kualitasnya.”⁵⁴

Pengembangan dapat membantu tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tanggung jawabnya di masa depan. Pengembangan memiliki ruang lingkup yang lebih luas, dapat berupa upaya meningkatkan pengetahuan yang mungkin digunakan segera atau seiring kepentingan di masa depan. Pengembangan tenaga kependidikan merupakan investasi yang cepat atau lambat akan membuahkan hasil.

⁵²Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*, h. 231

⁵³Ika Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h. 110

⁵⁴ Suharto, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 26 November 2018

b. Langkah-langkah Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Dalam melaksanakan kegiatan pengembangan, pihak yang berwenang di SMA Negeri 9 Bandar Lampung biasanya mengambil beberapa langkah pengembangan yang diawali dengan penentuan dan analisis kebutuhan. Terutama, pihak sekolah akan memperhatikan guru yang mengajar tidak sesuai antara bidang lulusannya dan mata pelajaran yang diampu dan masih kurang kinerjanya dalam proses pembelajaran yang ada. Hal ini dimaksudkan agar guru tersebut dapat menambah kualitasnya dan dapat meningkatkan kinerjanya serta tidak kalah dengan guru yang lainnya.

Hal ini merupakan pendapat yang disampaikan oleh Bapak Kepala Sekolah, beliau menjelaskan bahwa :

“langkah yang pertama pasti kami menentukan dahulu kebutuhan yang ada, kita mengutamakan guru yang kami anggap masih kurang kinerjanya untuk kami kirimkan mengikuti pelatihan. Tujuannya, agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dan tidak kalah dengan guru yang lainnya.”⁵⁵

Selain itu, menurut Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan, salah satu strategi yang diambil oleh pihak sekolah dalam rangka pengembangan tenaga pendidiknya, selalu mendelegasikan setiap anggotanya untuk mengikuti kegiatan pengembangan. Beliau mengatakan bahwa

⁵⁵Suharto, wawancara dengan penulis, *ibid.*

“salah satu langkahnya dengan mendelegasikan tenaga pendidik untuk mengikuti kegiatan diluar maupun didalam sekolah.”⁵⁶

Berdasarkan beberapa wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dapat diambil kesimpulan bahwasanya ada beberapa strategi yang diadopsi oleh pihak sekolah dalam proses pengembangan tenaga pendikinya. Namun strategi yang lebih sering digunakan ialah dengan mengirimkan delegasi sekolah untuk dapat mengikuti kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh instansi lain, guna meningkatkan kualitas kerja guru tersebut.

c. Strategi Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Dalam melaksanakan pengembangan, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung menggunakan beberapa strategi, diantaranya ialah penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Dalam memahami analisis kerja, perlu terlebih dahulu memahami hakikat masalahnya. Masalah biasanya timbul bila kinerja lebih rendah daripada standar kerja. Pada umumnya yang seringkali terjadi yakni masalah yang diidentifikasi belum cukup jelas dan spesifik.⁵⁷

⁵⁶Indra Suciani, wawancara dengan penulis, *ibid.*

⁵⁷Jurnal Islamika, h.5

Penentuan kebutuhan yang dimaksud dalam pengembangan ini ialah menentukan apakah pelatihan atau pendidikan lanjutan tersebut memang dibutuhkan oleh tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pembelajaran atau tidak. Berdasarkan analisis mengenai pengembangan, sasaran yang ingin diperoleh dapat bersifat teknis dan dapat pula menyangkut keperilakuan. Bagi para tenaga pendidik, manfaat adanya pengembangan terutama terlihat pada persiapan dan usaha yang perlu dilakukan agar memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari pengembangan yang akan diikutinya.

Kejelasan mengenai sasaran dianggap sangat berguna dalam memberikan bantuan, terutama sebagai umpan balik bagi bagian yang mengelola tenaga pendidik, baik mengenai programnya maupun mengenai pesertanya. Dalam program pengembangan, harus jelas tujuan yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Pelaksanaan pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru, bahkan sangat memungkinkan untuk perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.⁵⁸

Hasil yang dicapai dapat digunakan sebagai tolak ukur mengenai tepat atau tidaknya prinsip-prinsip belajar yang diterapkan dalam suatu program pengembangan. Di kalangan para pakar, ada

⁵⁸Jurnal Islamika, h.5

pendapat yang mengatakan bahwa pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

Sesungguhnya penyelenggaraan program pengembangan sangat bersifat situasional, seperti apabila keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kependidikan sudah tertinggal. Ketertinggalan terjadi ketika seseorang tenaga kependidikan tidak lagi memiliki pengetahuan atau kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan yang penuh tantangan secara sukses.

Ketertinggalan bisa terjadi sebagai hasil dari kegagalan seseorang untuk beradaptasi (menyesuaikan diri) pada teknologi baru dan perubahan-perubahan lainnya. Perlu dipahami bahwa semakin cepat terjadinya perubahan lingkungan, semakin memungkinkan tenaga kependidikan menjadi tertinggal. Menghindari ketertinggalan merupakan tantangan dan mereka harus segera memperoleh keterampilan baru, misalnya melalui kegiatan pelatihan seminar dan simposium.

Strategi dan langkah-langkah pengembangan tenaga pendidik sesuai dengan teori yang ada dalam jurnal Islamika, yaitu : penentuan kebutuhan, penentuan sasaran, penetapan isi program, prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan

program.⁵⁹ Hal ini di dukung dengan pendapat dari Kepala Sekolah yang menyatakan bahwa :

“untuk strategi pengembangan, kami menggunakan beberapa prinsip. Pertama prinsip kebutuhan, kami harus tahu dulu, guru yang kami perlukan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan ini guru yang seperti apa. Lalu selanjutnya penentuan sasaran, apakah sasaran yang harus dipenuhi setelah guru tersebut mengikuti pendidikan atau pelatihan.”⁶⁰

d. Perizinan Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Dalam UU Sisdiknas, bahwa system pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu serta relevansi dan juga evisiensi manajemen pendidikan untuk menghadapi tantangan sesuai dengan tuntutan perubahan kehidupan. Untuk mencapai tujuan tersebut, salah satu upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik tersebut ialah dengan memegang tiga asas pendidikan. Terutama pada asas pertama, yakni didepan bisa dijadikan teladan. Maksudnya tenaga pendidik harus selalu menjadi garda terdepan yang langsung berhadapan dengan peserta didik dan lingkungannya, serta dapat menguasai kelas agar materi atau ilmu yang disampaikan dapat terkirim dan dicerna dengan baik oleh peserta didik.⁶¹

⁵⁹Jurnal Islamika, h.5

⁶⁰Suharto, wawancara dengan penulis, *ibid.*

⁶¹Jurnal Hasta Wiyata Universitas Brawijaya, Volume 7 No. 4 Tahun 2014, h. 3

Berdasarkan kebutuhan serta tingginya kemauan tenaga pendidik, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung merasa perlu memberikan izin kepada setiap guru yang ingin mengikuti pelatihan atau pendidikan dan hal positif lainnya guna mengembangkan kompetensi tenaga pendidik tersebut.

Namun seiring berjalannya waktu dan keadaan yang ada, beberapa bulan terakhir pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung membatasi perizinan kepada tenaga pendidik yang ingin mengikuti kegiatan pengembangan diluar sekolah. Itu semua dikarenakan kepala sekolah SMA Negeri 9 Bandar Lampung ingin meminimalisir kekosongan jam apabila seluruh tenaga pendidik yang mengajar dalam mata pelajaran yang sama, semuanya mengikuti kegiatan yang dilaksanakan diluar sekolah. Sedangkan apabila pelatihan atau seminar tersebut dilaksanakan di lingkungan SMA Negeri 9 Bandar Lampung, maka seluruh tenaga pendidik akan diberikan izin untuk mengikuti kegiatan tersebut, dengan catatan, jam mata pelajaran yang diampunya dapat berjalan kondusif.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Sekolah yakni sebagai berikut :

“saya selaku pimpinan smalan dengan senang hati akan memberiksn izin kepada guru-guru yang ingin mengikuti kegiatan. Namun saya akui, untuk beberapa waktu terakhir saya sedikit membatasi perizinan tersebut. Karena melihatkebelakang, saya tidak ingin adanya banyak jam kosong pada saat KBM berlangsung. Biasanya untuk MGMP Kota Bandar Lampung itu semua guru pada masing-masing pelajaran diminta unutm mengikuti, namun disini saya mengambil kebijakan hanya mendelegasikan setengahnya saja. Jadi

apabila guru PAI ada 7, maka yang saya delegasikan tiga orang. Jadi keempat guru yang stay disekolah dapat membantu mengkondisikan kelas yang diampu oleh ketiga guruyang mengikuti MGMP. Dengan begitu, dapat meminimalisir banyaknya jam kosong yang ada.”⁶²

Pendapat ini didukung oleh hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa guru PAI yang menyatakan bahwa pihak sekolah sebisa mungkin memberikan izin kepada tenaga pendidikya untuk dapat mengikuti agenda diluar sekolah yang berkenaan dengan mata pelajaran PAI dan menyesuaikan dengan kegiatan serta kebutuhan yang diperlukan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Sebagaimana wawancara yang saya lakukan dengan salah satu guru mata pelajaran PAI, beliau mengatakan bahwa :

“Kalau untuk saya pribadi, biasanya pihak pimpinan sekolah selalu memberikan izin untuk mengikuti kegiatan yang ada diluar sekolah seerti mgmp dan yang lainnya. Namun terkadang, saya yang tidak mau mengikuti agenda tersebut, karena saya harus memikirkan guru mata pelajaran PAI yang lainnya.”⁶³

Kedua pendapat ini juga di dukung oleh beberapa dokumen yang berhasil peneliti dapatkan pada saat berjalannya proses penelitian di yang berupa Surat Perintah Tugas yang diturunkan langsung oleh Kepala SMA Negeri 9 Bandar Lampung kepada tenaga pendidik yang ingin mengikuti pengembangan diluarsekolah.

⁶²Suharto, wawancara dengan penulis, *ibid*.

⁶³Titin Widyawati, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 9 Januari 2019.

- e. Metode Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Pelaksanaan Pengembangan (training and education) harus didasarkan pada metode- metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia dan atau suatu yim. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif.⁶⁴ Pada pengembangan tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, menggunakan beberapa metode. Yakni metode pendidikan lanjutan, pelatihan, diklat, pembinaan profesi guru, serta lain sebagainya.

Hal ini disesuaikan dengan kebutuhan serta minat tenaga pendidik. Tak jarang, terdapat guru-guru yang mengikuti berbagai pengembangan. Tak hanya sekali dua kali, bahkan berkali-kali. Untuk guru yang mengajar tidak sesuai kompetensinya, akan lebih diperhitungkan untuk mengikuti berbagai pelatihan terkait dengan mata pelajaran yang diampunya pada saat itu. Itu semua dilakukan bukan tanpa maksud yang jelas, namun maksud dari pelaksanaan hal tersebut ialah untuk menyetarakan kemampuan bersaing tau

⁶⁴Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, h. 11-12

kemampuan mengajar guru yang tidak sesuai dengan bidangnya, agar mampu menyamakan kemampuan dengan guru lain yang mengajar sesuai bidangnya. Agar tidak terjadi ketimpangan yang sangat jauh antara guru mata pelajaran PAI yang asli merupakan lulusan PAI, dengan guru PAI yang bukan merupakan lulusan PAI. Begitupun dengan BBQ atau Bina Baca Qur'an. Guru BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung banyak yang merupakan lulusan diluar PAI, dan hal ini merupakan salah satu pertimbangan pimpinan sekolah untuk dapat mendelegasikan guru tersebut guna mengikuti pendidikan atau pelatihan lanjutan. Tak tanggung-tanggung bahkan ada yang mengikuti pelatihan Qori/Qoriah ke luar negeri.

3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang di buat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada

peningkatan prestasi peserta didik.⁶⁵ Dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, maka dibutuhkan beberapa langkah atau metode, salah satunya ialah Evaluasi. Ada beberapa macam evaluasi, salah satunya ialah evaluasi kinerja tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Berikut ialah penjelasannya :

a. Tujuan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Menurut Martinis Yamin dan Maisah kedudukan penilaian sangat penting bagi penunaian tugas keberhasilan melaksanakan utamanya, yakni melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru tentunya sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah.

Dengan penilaian ini kita akan tahu sejauh mana target yang sebelumnya direncanakan tercapai atau belum.⁶⁶ Tujuan utama diadakannya evaluasi kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ialah merupakan salah satu upaya pimpinan SMA Negeri 9 Bandar Lampung dalam mengukur tingkat kinerja dan keberhasilan kerja seorang tenaga pendidik. Dimana tenaga pendidik itu sudah seharusnya mengetahui apakah ilmu yang diberikan telah mencapai sasaran atau belum, dan untuk monitoring bagaimanakah proses KBM yang berlangsung baik pada guru yang pernah mengikuti pengembangan ataupun yang belum pernah mengikuti pengembangan.

⁶⁵Jurnal Al-Idaroh, Volume 1 Nomor 1, Maret 2017, h. 2

⁶⁶Yamin, Martinis dan Maisah, 2010, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : Persada Press

Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala Sekolah pada proses wawancara pada tanggal 26 November 2018 di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, bahwasanya beliau berpendapat :

“tujuannya yaa untuk mengetahui seberapa keberhasilan guru dalam memberikan ilmunya. Apakah sasaran yang ada sudah tercapai atau belum. Jika belum, kita bersama akan mencari solusi untuk kedepannya.”⁶⁷

Berdasarkan beberapa hasil wawancara tersebut, dapat dikatakan bahwasanya evaluasi tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung telah memiliki tujuan yang jelas, dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan sekolah, maka tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung diharapkan dapat menunjukkan totalitas dan loyalitasnya kepada sekolah salah satunya dengan cara memberikan proses yang berkualitas dalam kegiatan belajar mengajar. Hal lain juga diungkapkan oleh beberapa tenaga pendidik pada mata pelajaran Pendidikan Agama Islam yang berhasil penulis wawancarai, mereka mengatakan bahwa :

“tujuan saya mengikuti evaluasi, supaya kedepannya saya dapat lebih mengembangkan metode dan teknik yang saya gunakan dalam mengajar. Karenabiasanya pada proses evaluasi itu, kita saling sharing dan saling memberikan masukan untuk hal yang lebih baik kedepannya.”⁶⁸

⁶⁷Suharto, wawancara dengan penulis, *ibid.*

⁶⁸Roni Mustofa, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 11 Desember 2018

Hal ini di dukung oleh tanggapan serupa yang dikemukakan oleh tenaga pendidik pada mata pelajaran PAI yang lainnya yang sudah berstatus PNS dan merupakan Ketua MGMP Guru Mata Pelajaran PAI yang mewakili SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Beliau mengemukakan pendapat sebagai berikut :

“tujuan saya, agar saya mengetahui bagaimana penilaian kepala sekolah terhadap hasil laporan saya. Jika saya tidak mengikuti evaluasi, saya tidak akan tau apakah saya harus meningkatkan kualitas saya atau seperti apa.”⁶⁹

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwasanya tujuan diadakannya evaluasi kinerja tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung sudah memiliki tujuan yang jelas. Baik dari pihak penyelenggara, pihak pengawas evaluasi, pihak penilai maupun pihak yang dievaluasi.

b. Perangkat Pelaksana Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Dalam hal ini, perangkat evaluasi yang dimaksudkan oleh penulis ialah personil yang ikut serta dan turut campur tangan dalam proses evaluasi yang dilaksanakan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Dalam proses evaluasi kinerja tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, kepala sekolah sekaligus para bapak/ibu wakil kepala sekolah ikut turut serta dalam berjalannya proses

⁶⁹Titin Widyawati, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 9 Januari 2019

evaluasi. Disisi lain, kepala sekolah akan membentuk suatu tim evaluasi yang akan dibantu oleh koker bidang akademik yang berada dibawah naungan wakil kepala bidang kurikulum. Hal ini sesuai dengan pendapat Bapak Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, yang menyatakan bahwa :

“Yang berperan menjadi pelaksana evaluasi itu salah satunya ialah kepala sekolah, wakil kepala sekolah serta jajaran tim evaluasi yang telah diberikan kewenangan oleh kepala sekolah. dibantu oleh koker bidang akademik yang berada dibawah naungan wakil kepala bidang kurikulum.”⁷⁰

Hal ini senada dengan keterangan yang diberikan oleh tenaga pendidik yang pernah mengikuti evaluasi tenaga pendidik, yang berpendapat sebagai berikut :

“kalau untuk rapat tahunan, biasanya semuanya turut serta. Dari pihak gurumaupun staff. Jadi kita berkumpul di sebuah ruangan, dengan bapak kepalasekolah, wakil kepala sekolah serta koker akademik dan tim evaluasi yang memberikan tanggapan serta mendengar keluh kesah setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.”⁷¹

Hal ini berarti, dalam sebuah proses evaluasi kinerja tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, terdapat beberapa personil yang turun langsung dan ikut andil kedalam proses tersebut. Diantaranya ialah Kepala sekolah, selaku pimpinan tertinggi disekolah tersebut. Beliau dibantu dengan wakil kepala sekolah dan koker bidang akademik. Serta tim evaluasi yang dibentuk langsung oleh Kepala Sekolah.

⁷⁰Vira Murti Adhi, wawancara dengan penulis, *ibid*.

⁷¹Sabikis, wawancara dengan penulis, *ibid*.

c. Frekuensi Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Evaluasi kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan setidaknya dilaksanakan satu tahun sekali pada tiap sekolah. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah atau orang/panitia yang ditunjuk/dibentuk langsung oleh kepala sekolah.⁷² Dalam proses pelaksanaan evaluasi yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, kepala sekolah ikut turun langsung dalam proses evaluasi dibantu dengan tim evaluasi yang telah ditunjuk serta koker bidang akademik.

Dalam pelaksanaan evaluasi, biasanya dilaksanakan pada setiap bulannya untuk masing-masing mata pelajaran dengan seorang ketua MGMP guru mata pelajaran tersebut yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Sedangkan evaluasi kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan, dilaksanakan setiap enam bulan sekali.

Pada proses evaluasi inilah, semua tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung duduk dalam suatu ruangan untuk kemudian berdiskusi dan mengeluarkan keluh kesah yang dirasakannya demi mendapatkan solusi. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa guru Mata Pelajaran PAI yang berhasil saya wawancarai, beliau berpendapat bahwa :

“untuk mata pelajaran pai, biasanya kita diadakan evaluasi setiap bulan. Sedangkan evaluasi dari kepala sekolah biasanya dilakukan satu kali dalam tiap semester bersama dengan guru-guru mata pelajaran yang lainnya. Dan evaluasi dari pihak diknas serta

⁷²Jurnal Al-Idaroh, *ibid*, h. 6

kemenag, biasanya dilakukan per tiga bulan. Harusnya hanya evaluasi dari diknas saja. Tapi karena mapel pai dinaungi dua instansi, maka ada juga evaluasi dari pihak kemenag.”⁷³

Selain evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan teman sejawat pada mata pelajaran tersebut, tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung juga mendapatkan evaluasi dari pihak diknas Kota Bandar Lampung per tiga bulan sekali. Selain evaluasi dari kepala sekolah dan teman sejawat yang diadakan tiap enam bulan sekali dan evaluasi dari diknas yang dilakukan tiga bulan sekali, khusus pada bidang mata pelajaran PAI juga mendapatkan evaluasi dari pihak kemenag kota Bandar Lampung per tiga bulan sekali. Jadi untuk guru mata pelajaran Pendidikan Agama Islam, mendapatkan lebih dari dua kali evaluasi kinerja.

d. Tindak Lanjut setelah Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Setelah pelaksanaan proses evaluasi, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung mengambil beberapa tindak lanjut, diantaranya melakukan inspeksi mendadak pada proses berjalannya KBM. Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak wakil kepala sekolah bidang kurikulum yakni :

⁷³Roni Mustofa, wawancara dengan penulis, *ibid*.

“Waktu itu saya pernah mengajar, lalu tiba-tiba bapak kepala sekolah dan wakakurikulum masuk ke kelas. Dan menilai bagaimana kinerja saya dalam kelas. Setelah itu saya dipanggil terkait proses KBM tersebut.”⁷⁴

Inspeksi mendadak ini dilakukan dengan tujuan supaya pihak pimpinan dapat mengetahui seperti apakah proses berjalannya KBM yang berlangsung, juga guna mengukur tingkat kinerja tenaga pendidik tersebut. Dengan adanya tindak lanjut seperti ini, diharapkan tenaga pendidik dapat benar-benar memberikan ilmu dengan profesionalisme yang tinggi dan dalam keadaan yang siap.

C. Pembahasan

Dalam rangka meningkatkan kualitas pendidik, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung beranggapan bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting dan vital yang perlu diperhatikan. Karena tenaga pendidik menjadi ujung tombak dalam mewujudkan tujuan pendidikan dalam proses pembelajaran. Terutama pada bidang studi keagamaan, dimana bidang studi tersebut dapat membantu peserta didik dalam mengarahkan mereka membentuk karakter dan perilaku kesehariannya.

Untuk mewujudkan siswa yang berkualitas maka sekolah harus mempunyai tenaga pendidik/guru yang berkualitas pula, karena kecerdasan, kemampuan, serta keterampilan baik yang dimiliki siswa pasti ada pendampingan/arahan dari tenaga pendidik/guru yang baik pula. Salah satunya langkah yang dilakukan ialah dengan rekrutmen tenaga pendidik yang fresh

⁷⁴Titin Widyawati, wawancara dengan penulis, *ibid.*

graduate dan menguasai IPTEK serta melakukan pengembangan dan evaluasi tenaga pendidik guna mencapai target dan tujuan kedepannya. Tenaga pendidik merupakan salah satu aspek vital yang menjadi salah satu penentu berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan. Tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar. Mulai dari pemberian materi hingga pembentukan akhlak serta kaakter peserta didik. Tak hanya didalam kelas, namun tenaga pendidik pun harus dapat memberikan contoh nyata yang baik kepada peserta didiknya diluar kelas. Semakin berjalannya waktu, maka makin banyak pula tantangan dan hambatan yang akan dialami oleh tenaga pendidik. Mau tidak mau, tenaga pendidik tersebut harus dapat beradaptasi dengan keadaan terkini.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 24 November 2018 sampai dengan 24 Januari 2019 di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, peneliti mendapatkan temuan sebagai berikut, diantaranya ialah :

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI dan BBQ di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Pada temuan yang didapatkan oleh peneliti mengenai rekrutmen tenaga pendidik, berikut merupakan pembahasan dari rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Sistem rekrutmen guru PNS di SMA Negeri 9 Bandar Lampung sama seperti system rekrutmen pada umumnya. Yakni menggunakan jalur CPNS. Pihak SMA Negeri 9 menyampaikan permintaan kebutuhan guru kepada Depdiknas Provinsi Lampung yang selanjutnya ditindak lanjuti oleh pihak-pihak yang

berkewenangan. Sementara itu, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung menunggu hasil dari tes CPNS.

Sistem rekrutmen tenaga pendidik non pns yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung menggunakan system offline dan system online. Atau dapat juga berdasarkan rekomendasi dan surat lamaran yang masuk ke SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Semua tergantung pada analisis kebutuhan yang telah ditetapkan. Dan kebutuhan guru yang diperlukan oleh SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Rekrutmen yang dilakukan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung ini sudah memiliki tujuan yang jelas, yakni guna mendapatkan guru baru yang fresh graduate. Karena calon guru yang baru lulus, dapat dipastikan sedikit memahami bagaimana itu teknologi. Sehingga dapat membuat metode pelajaran yang bervariasi dan anak-anak menjadi tidak bosan belajar dengan metode yang itu-itu saja. Selain itu rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung bertujuan agar calon guru baru yang mengerti tentang teknologi dapat membagikan ilmunya atau dapat mengembangkan ilmu yang dimilikinya bersama-sama dengan guru yang lainnya untuk memperbaiki kualitas diri.

Untuk tenaga pendidik yang berstatus PNS, pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung berkoordinasi dengan pihak Departemen Pendidikan Nasional Provinsi Lampung terkait kurangnya tenaga pendidik pada mata pelajaran yang diburuhkan. Sedangkan untuk perekrutan calon tenaga pendidik yang berstatus non pns atau honorer, biasanya dibentuk suatu

susunan panitia atau tim rekrutmen yang bertugas menyusun seluruh rancangan rekrutmen tenaga pendidik. Terkait dengan prosedur perekrutan, tim yang ada sudah menggunakan prosedur dan langkah-langkah serta tahapan yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang ada. Mulai pemberkasan, tes hingga ditentukan siapa yang masuk ke tahap scoring dan nantinya dinyatakan lulus seleksi dan ditetapkan menjadi guru honorer di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Didalam proses rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, calon peserta seleksi harus mengikuti empat tahapan utama (yang menggunakan system gugur) untuk dapat mengikuti seleksi tahap akhir. Dalam seleksi tahap akhir, terdapat dua tes dan menggunakan sistem scoring. Keempat tahap ini ialah seleksi berkas, tes tertulis, tes wawancara dan psikologi serta tes kesehatan. Untuk dua tes lain yang menggunakan system scoring, yakni ialah tes micro teaching dan tes kemampuan computer.

Tes microteaching bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan calon guru baru dalam memberikan dan mentransfer materi kepada peserta didik. Dan tes kemampuan computer semata-mata bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pemahaman computer yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik, karena pada dewasa ini, semua yang ada sudah mulai menggunakan computer sebagai sarannya.

Setelah calon tenaga pendidik baru mengikuti kedua proses tersebut, maka nilai yang didapatkan, selanjutnya diakumulasi. Setelahnya akan diambil minimal dua kali formasi yang dibuthkan, misalnya dalam rekrutmen ini yang dibutuhkan ialah dua orang personil maka yang akan diambil sekurangkurangnya empatorang pelamar.Selanjutnya nama pelamar yang lolos berdasarkan kriteria diatas akan dirapatkan di sidang pleno penetapan pelamar yang lolos sebagai calon pendidik. Anggota dalam pleno ini terdiri dari tim rekrutmen, tim penguji, perwakilan dari yayasan, dan petinggi sekolah (kepala sekolah dan wakil kepala sekolah).

Dalam sidang pleno akan terjadi banyak perdebatan sehingga diperlukan banyak pertimbangan-pertimbangan sebagai nilai lebih kemampuan pelamar sebagai pendidikan adalah berkas-berkas yang disertakan pelamar di surat lamaran misalnya prestasi yang diraih, pengalaman kerja, dan dokuman lain yang mendukung.

Oleh sebab itu, prosedur dan tahapan rekrutmen tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dapat dikatakan baik. Akan tetapi tak dapat dipungkiri, terkadang disaat-saat tertentu masih terdapat beberapa titipan-titipan dari orang dalam dan oknum-oknum tertentu. Hal inilah yang menyebabkan munculnya guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Dalam merekrut calon tenaga pendidik, SMA Negeri 9 Bandar Lampung telah menetapkan standar dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik baru. Diantaranya ialah sehat jasmani dan

rohani, lulus seleksi berkas, dan tes yang diberikan, minimal lulus S1, untuk guru PAI harus bisa membaca Al-Qurandan mengetahui minimal 5 dalil mengenai pendidikan dan maknanya.

Setiap calon guru harus sehat, baik sehat rohani maupun sehat jasmani. Karena pada kegiatan sehari-harinya, setiap guru harus berinteraksi dengan murid maupun dengan guru-guru yang lainnya. Aspek kesehatan dapat menjadi penunjang dalam proses komunikasi dan interaksi tersebut. Dan tiap calon tenaga pendidik minimal harus sudah S1, karena setiap guru harus benar-benar memahami ilmu dan materi yang akan diberikan kepada muridnya. Dan mengapa untuk calon guru mata pelajaran PAI harus dapat membaca Al-Quran dan memahami dalil, karena guru tersebut harus dapat memeberikan contoh kepada muridnya. Salah satunya yakni dengan dapat membaca Al-Qur'an dan memahami makna yang terkandung didalamnya.

Dengan proses rekrutmen yang sesuai dengan prosedur, tidak menutup kesempatan adanya oknum-oknum yang menitipkan kerabatnya untuk dapat bekerja di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, sehingga terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan kompetensinya. Hal inilah yang perlu menjadi salah satu pertimbangan yang harus difikirkan oleh pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

2. Pengembangan Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hasil penelitian, yakni sebagai berikut :

Pengembangan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi pendidikan mutlak dilaksanakan oleh pimpinan dari suatu lembaga tersebut. Pengertian tenaga kependidikan mencakup seluruh tenaga yang ada dalam suatu organisasi pendidikan, khususnya tenaga guru dan karyawan. Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama.

Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri. Salah upaya yang diambil oleh pimpinan SMA Negeri 9 Bandar Lampung guna meningkatkan kompetensi guru disekolah tersebut ialah mendelegasikan tenaga pendidik yang ada untuk mengikuti diklat, seminar, pelatihan, atau pun pendidikan nasional baik di dalam maupun diluar kota. Bahkan tidak segan-segan mendelegasikan tenaga pendidiknya untuk mengikuti pelatihan dan debat internasional jika memang hal tersebut dapat memberikan efek positif bagi sekolah maupun bagi pribadi guru tersebut.

Pengembangan tenaga pendidik yang dilakukan oleh pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung merupakan salah satu upaya yang dilakukan guna meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga dalam proses menciptakan tenaga pendidik yang professional. Tenaga pendidik yang professional merupakan salah satu alat yang berpengaruh bagi keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan karena tenaga pendidik yang professional diharapkan dapat memberikan metode, model serta inovasi dalam proses KBM.

Tujuan dilaksanakannya pengembangan tenaga pendidik di SMA Negeri 9 ialah guna meningkatkan mutu dan kualitas tenaga pendidik, khususnya untuk tenaga pendidik Non PNS selain tujuan tersebut juga guna memberikan pengalaman agar tidak kalah dengan guru-guru yang sudah PNS. Sedangkan kepada guru yang berstatus kepegawaian PNS.

Dalam melaksanakan proses pengembangan tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, terdapat beberapa langkah-langkah yang harus dilaksanakan, semua tergantung pada pihak sekolah. Misalkan guru yang ada, ingin mengikuti kegiatan pelatihan atau pendidikan lanjutan, maka guru tersebut harus berkoordinasi dengan pimpinan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung terkait perizinan dan hal-hal yang menyangkut dengan pengembangan tersebut. Apabila pihak sekolah mendapatkan surat masuk mengenai permintaan delegasi oleh instansi ataupun pihak terkait, maka pimpinan SMA Negeri 9 akan memberikan surat tugas untuk guru yang telah ditetapkan mengikuti kegiatan tersebut.

Ini merupakan salah satu langkah yang diambil oleh pimpinan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dalam mengembangkan tenaga pendidiknya. Yakni dengan cara memberikan izin dan keleluasaan kepada tiap-tiap tenaga pendidik yang ingin dan akan mengikuti proses pengembangan. Baik itu pelatihan, pendidikan lanjutan, pembinaan profesi guru, seminar nasional ataupun kegiatan lain yang dapat menunjang dan memberikan efek positif untuk menunjang kinerja tenaga pendidik tersebut kedepannya.

Dalam melaksanakan pengembangan bagi tenaga pendidik, terdapat beberapa strategi yang dipercaya dapat memberikan keuntungan bagi SMA Negeri 9 Bandar Lampung, diantaranya pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung harus menganalisis kebutuhan yang dibutuhkan dalam proses pengembangan, lalu menentukan sasaran yang akan dicapai setelah dilakukannya proses pengembangan. Setelah itu menganalisis isi dari program yang pengembangan yang diikuti oleh tenaga pendidik yang bersangkutan, apakah program tersebut sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung.

Pimpinan SMA Negeri 9 Bandar Lampung akan selalu memberikan izin kepada tenaga pendidik yang ingin mengikuti kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan kinerjanya dalam proses KBM. Pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung tidak pernah melarang tiap-tiap tenaga gurunya untuk mengikuti kegiatan diluar sekolah. Pimpinan sekolah pun justru akan memberikan support dan

doanya kepada delegasinya. Berkaitan dengan metode pengembangan tenaga pendidik, dalam hal ini pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung menggunakan metode pelatihan dan pendidikan, Pembinaan Profesi Guru, atau dapat juga dengan metode seminar khusus dan lain sebagainya. Di samping itu, pengembangan tenaga pendidik atau pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu yang tidak terlalu lama.

Contohnya seorang pegawai sebelum mengikuti pelatihan atau seminar sering melakukan kesalahan dalam bekerja, tetapi setelah mengikuti kegiatan tersebut tingkat kesalahan menjadi berkurang.

3. Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

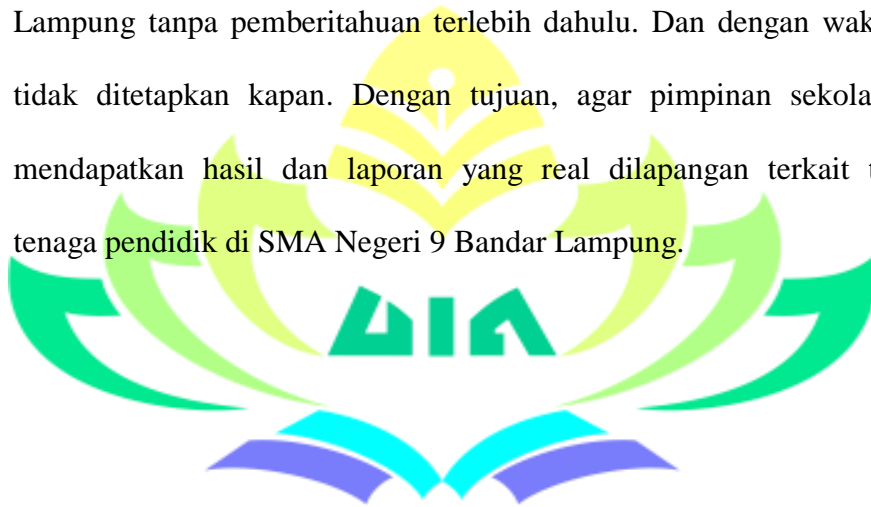
Dalam menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, maka dibutuhkan beberapa langkah atau metode, salah satunya ialah Evaluasi. Ada beberapa macam evaluasi, salah satunya ialah evaluasi kinerja tenaga pendidik yang ada di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Diadakannya evaluasi kinerja guru di SMA Negeri 9 Bandar Lampung bertujuan untuk mengukur tingkat kinerja guru tersebut. Apakah metode, langkah-langkah dan kegiatan belajar mengajar yang diberikan oleh guru tersebut telah berjalan sesuai dengan rencana atau tidak, dan apakah kegiatan belajar mengajar tersebut telah mencapai target dan sasaran yang ditetapkan.

Dalam melaksanakan evaluasi di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, pimpinan sekolah atau kepala sekolah ikut turun langsung atau memberikan andil dalam proses evaluasi tersebut. Dibantu dengan wakil kepala sekolah. Baik bidang kurikulum, humas, kesiswaan maupun sarana prasarana dalam setiap rapat evaluasi dilaksanakan.

Selain itu, pimpinan sekolah pun menugaskan kepada orang-orang yang berkompeten untuk menjadi tim evaluasi. Dimana tim evaluasi tersebut bertugas dan bertanggung jawab atas persiapan dan pelaksanaan agenda rapat evaluasi. Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dilakukan sekurang-kurangnya 2 kali dalam setahun atau empat. Evaluasi tersebut biasa dilaksanakan setiap akhir semester. namun biasanya terkait evaluasi diadakan 4 kali dalam setahun. Sedangkan semenjak 2 tahun terakhir, evaluasi kinerja tendik diadakan pada tiap bulannya. Untuk guru bidang studi PAI dan BBQ, dilakukan pengawasan dari 3 instansi dalam tiap tahunnya.

Yang pertama ialah evaluasi dari pihak Kemenag, lalu dari pihak depdiknas, serta dilanjutkan dengan evaluasi dari internal sekolah SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Setelah dilakukannya evaluasi kinerja guru di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, maka sedikit demi sedikit terlihat perbedaan antara guru yang telah mengikuti pengembangan dengan baik, maupun guru yang belum mengikuti pelatihan atau belum mengikuti pelatihan dengan baik.

Biasanya, pada tiap rapat evaluasi, kepala sekolah akan selalu memberikan masukan untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung. Beberapa waktu setelah diadakannya evaluasi, maka kepala sekolah akan mengadakan inspeksi mendadak kepada para tenaga pendidik yang mengajar di SMA Negeri 9 Bandar Lampung tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. Dan dengan waktu yang tidak ditetapkan kapan. Dengan tujuan, agar pimpinan sekolah dapat mendapatkan hasil dan laporan yang real dilapangan terkait tiap-tiap tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan laporan hasil penelitian dan analisis pada bab sebelumnya, maka penelitian mengenai Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Pada Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sistem rekrutmen tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Heidjirachman R. dan Suad Husnas dan ditambahkan dengan dua tes tambahan yakni tes microteaching dan tes kemampuan computer.
2. Kepala sekolah selaku pimpinan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung selalu mensupport dan mendukung setiap tenaga pendidik yang ingin dan akan mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan, diklat, seminar ataupun lain sebagainya, dimana hal tersebut dianggap dapat memberikan efek positif bagi lembaga tersebut maupun guru itu sendiri.
3. Evaluasi kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dilakukan setiap bulannya, namun rapat koordinasi seluruh personil di SMA Negeri 9 Bandar Lampung dilaksanakan setiap enam bulan sekali.

Adapun beberapa factor pendukung yang dapat menunjang terciptanya tenaga pendidik yang berkualitas di SMA Negeri 9 Bandar Lampung, meskipun mengajar pada bidang yang tidak sesuai dengan kompetensinya, ialah :

1. Support dan dukungan yang diberikan oleh pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung terhadap tenaga pendidik yang ingin mengikuti pengembangan yang dalam hal ini dapat memberikan kelancaran setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Kerjasama dan koordinasi antara satu guru dengan guru yang lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas diri.
3. Adanya komitmen serta tanggung jawab yang tinggi yang dibuktikan dengan adanya banyak permintaan dari guru-guru untuk dapat mengikuti dilat, pelatihan, seminar baik tingkat provinsi maupun nasional

B. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan dan pnarikan kesimpulan yang ada, amak penulis memberikan sumbangan pemikiran melalui saran-saran sebagai berikut :

1. Kepada pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung, hendaknya dapat memberikan perhatian lebih dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, agar kiranya mendapatkan tenaga pendidik yang professional.
2. Hendaknya pihak SMA Negeri 9 Bandar Lampung lebih memperhatikan tenaga pendidik yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga kemampuan yang dimiliki oleh tenaga pendidik tersebut bisa setara dengan tenaga pendidik yang mengajar sesuai bidangnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Waskito, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*, Jakarta: Kawah Media, 2010
- Ade Cuandi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Bandung : Suara Daerah, 2003
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992
- Ali Hamzah, *Evaluasi Pembelajaran Matematika*, Jakarta: Grafindo Persada, 2011
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Great Teacher*, Yogyakarta, Diva Press, 2016
- Budi Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Sekolah : Konsep dan Aplikasi*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012
- Candra Muhammad, *Dasar-dasar Manajemen Medan*: Perdana Publishing, 2005
- Cindy Liasna Ginting, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendiidk di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an*, 2017
- Darwis Amri, *Metode Penelitian Pendidikan Islam*, Jakarta : Grafindo Persada, 2014
- Husaini Usman, *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008
- Husein Latifah, *Profesi Keguruan Menjadi Guru Profesional*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2017
- Ika Kusdyah Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyaarta: CV. Andi Offset. 2008
- Indra Suciani, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 26 November 2018
- Jurnal Al-Idaroh, Volume 1 Nomor 1, Maret 2017
- Jurnal Cendekia, Volume 13 Nomor 3, September 2015
- Jurnal Hasta Wiyata Universitas Brawijaya, Volume 7 No. 4 Tahun 2014
- Jurnal Islamika, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013

- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*, Jakarta : Rajawali Pers ,2012
- Makbuloh Deden, *Pendidikan Agama Islam : Arah Baru Pengembangan Ilmu dan Kepribadian di Perguruan Tinggi*, Jakarta Pusat : Rajawali Press, 2013.
- Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Michael Armstrong, *The Art Of HRD, Strategic Human Resource Management, A Guide To Action, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Panduan Praktis Untuk Bertindak*,(Jakarta: PT Gramedia, 2003), hlm. 507
- Muhaimin, Suti`ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009
- Nanang Fatah, *Landasan Manjemen Pendidikan*, Bandung:Remaja Rosdakarya, 2004
- Nasution Irwan dan Syafaruddin, 2005, *Manajemen Pembelajaran Quantum Teaching*, Ciputat, PT. Ciputat Press
- Oxford Advance Learning Dictionary Of Curnel English As Hjornby, Oxford University, Press, 1995
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kalam Mulia, 2008
- Roni Mustofa, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 11 Desember 2018
- Sabikis, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 9 Januari 2019
- Sagala dan Syaiful, 2003, *Kemampuan Profesional Guru Dan Tenaga Kependidikan*, Bandung, Alfabeta
- Salim, Syahrums, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Citapustaka Media,2011

- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Sudiyono, *Ilmu Pendidikan Islam – Jilid I*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2014
- Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008
- Suharto, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 26 November 2018.
- Sutiawan, *Implementasi Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTs Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung*, 2018
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 2001
- Tim Reality, *Kamus Bahasa Indonesia*, Surabaya: Reality Publisher, 2008
- Titin Widyawati, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 9 Januari 2019.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang RI No. 14 Tahun. 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2005
- Vira Murti Adhi, wawancara dengan penulis, SMA Negeri 9 Bandar Lampung, Bandar Lampung, 14 Januari 2019.
- Yamin, Martinis dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, Jakarta : Persada Press, 2010
- Yati Siti Mulyati , Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009

Tabel 1.

Data Tenaga Pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

No	Nama	STATUS	Golongan		Lulusan	Tugas Inti	Tugas Tambahan
1	Drs. H.Suharto, M.Pd	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	Kepala Sekolah	
					S2 Pendidikan Kewarganegaraan		
2	Dra. Hj. Sri Purwiyatni	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Fisika	FIS	Kepala Lab. FISIKA
3	Murni Sabdo Lestari, M.M	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Kimia	KIM	Kepala Lab. KIMIA
					S2 Magister Pendidikan		
4	Elfarida, S.Pd., Mm	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Fisika	FIS	Prakarya
					S2 Pendidikan Fisika		
5	Dra. Hj. Salmiati Nurdin	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Kimia	KIM	
6	Dra. Barida Hirnanti	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Ekonomi	EKO	Prakarya
7	Dra. Sri Puji Triani	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Konseling	BK	
8	Drs. Sayuti	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Ekonomi	EKO	
9	Dra. Elizarwati, MM	PNS	IV	b	S1 Pendidikan Kimia	KIM	Prakarya
					S2 Magister Pendidikan		
10	Dra. Maisaroh	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	PAI

11	Dra. Rotua P. Siagian	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	PAKP
12	Yayah Suratiyah, S.Pd., Mm	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	
					S1 Manajemen		
13	Dra. Hj. Sumarti, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Sejarah	SEJ	
					S2 Pendidikan Sejarah		
14	Eli Herlina, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Bahasa Inggris	BING	
15	Indra Suciani, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	SEN	Wakil Kepala Sekolah
16	Dra. Hj. Sri Subekti	PNS	IV	a	S1 Administrasi Pendidikan	EKO	BBQ
17	Dra. Hj. Sasiti Nugroho	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Sejarah	SEJ	
18	Drs. Rina Isneli	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Geografi	GEO	Guru Mapel Pramuka K13
19	Nirwanto, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Biologi	BIO	Kepala Lab. BIOLOGI
20	Dra. Becti Suprantini	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	
21	Dra. Hj. Nelva Nora	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Matematika	MTK	
22	Dra. Hj. Umi Khoiriah, MM	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Matematika	MTK	

23	Dra. Sujiati	PNS	IV	a	S1 Bahasa Indonesia	BIN	
24	Dra. Sularni, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Bahasa Indonesia	BIN	
25	Drs. Suharman, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Fisika	FIS	
					S2 Magister Pendidikan		
26	Lusiana Amilus, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Fisika	FIS	Prakarya
27	Dra. Apridawati	PNS	IV	a	S1 Bimbingan Konseling	BK	
28	Drs. Abdul Gani, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	
					S2 Pendidikan Kewarganegaraan		
29	Dra. Hj. Fatma, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Geografi	SEJ	
					S2 Magister Pendidikan		
30	Hj. Lisma Pertiwi, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Matematika	MTK	
31	Dra. Raya Dewi	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Kimia	KIM	Prakarya
32	Tiur Kencanawati, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	
33	Drs. Bambang Suprpto	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Matematika	MTK	Pembina OSIS
34	Sunardi, S.Pd, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Geografi	GEO	Wakil Kepala Sekolah
					S2 Pendidikan Geografi		

35	Yuliana, S.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Matematika	MTK	Pembina OSIS
36	Drs. Wayan Suwatra	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Fisika	FIS	PAH
37	Erzi Fauzi, S.Pd, M.Pd	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Biologi	BIO	
38	Dra. Yohana My	PNS	IV	a	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	PAI	
39	Liza Fatriany I.Z, S.Pd., M.Pd	PNS	III	d	S1 Pendidikan Biologi	BIO	
					S2 Pendidikan Biologi		
40	Kristianto, S.Ag *	PNS	III	d	S1 Pendidikan Agama Kristiani	PAB	
41	Nike Helgawati, S.s	PNS	III	d	S1 Bahasa Jerman	BJER	
42	Vira Murti Adhi, S.Pd	PNS	III	d	S1 Pendidikan Fisika	FIS	
43	Any Widyaningsih, S.Pd	PNS	III	d	S1 Pendidikan Biologi	BIO	
44	Yenni Satriana, S.Pd	PNS	III	d	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	
45	Pipiyanti, S.Pd	PNS	III	c	S1 Bahasa Indonesia	BIN	
46	Titin Widyawati, S.Hum, M.Pd	PNS	III	c	S1 Akta IV PAI	PAI	BBQ
					S2 Magister Pendidikan		
47	Satwika Citra D, S.Pd., M.Pd	PNS	III	c	S1 Bahasa Prancis	BFRA	
					S2 Bahasa Prancis		

48	Anggraini D Pratiwi A, S.Pd	PNS	III	c	S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga	PJOK	
49	Susi Apriyani, S.Pd.I, M.Pd.I	PNS	III	c	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
50	Yuliana S.Pd	PNS	III	b	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	
51	Asmuri Riduan, M.Pd.	PNS	III	b	S1 Pendidikan Matematika	MTK	
52	Raheni Purwanti, S.Pd	PNS	III	b	S1 Pendidikan Biologi	BIO	
53	Supeno, S.Pd. Kor., M.Pd	PNS	III	b	S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga	PJOK	
					S2 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga		
54	Zainudin, S.Kom	PNS	III	b	S1 Teknik Informatika	TIK	
55	Dewi Herliah, S. Kom	PNS	III	a	S1 Teknik Informatika	TIK	Mulok
56	Margareta S. S.Pd	PNS	III	a	S1 Pendidikan Geografi	PAKK	
57	M. Arief Kurniawan, S.Sos	PNS	III	a	S1 Pendidikan Sosiologi	SOS	Biologi
58	Budi Karso Usodo, S.Th	NON PNS	-		S1 Pendidikan Agama Kristen Protestan	PAKP	
59	Dr. Daneil Fut Phin, Bth, Ma	NON PNS	-		S1 (Bachelor Of Theology)	PAKP	
					S2 Magister Agama Kristiani		
					S3 Teologi Kristiani		

60	Richa Merlyn Cg, S.Th	NON PNS	-		S1 Pendidikan Agama Kristen Protestan	PAKP	
61	Sabikis, S.Pd I	NON PNS	-		S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
62	Ade Irmawati Y, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
63	Maria Ulfa, S.Pd	NON PNS	-		S1 Bahasa Inggris	SEN	Kepala Lab Seni
64	Siti Mauliyani A, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga	PJOK	
65	Nazhief Muttaqien, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga	PJOK	
66	Rosihan Agung S, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Jasmani dan Olah Raga	PJOK	
67	Ni Wayan Titi Rahayu, S.Ag	NON PNS	-		S1 Agama Hindu	BHIN	
68	Megawati, M.Pd	NON PNS	-		S1 Bahasa Indonesia S2 Pendidikan Bahasa Indonesia	BIN	
69	Defti Arlen, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Sosiologi	SOS	
70	Pungki W. Putra, S.Pd	NON PNS	-		S1 Seni Tari dan Musik	SEN	
71	Novianti, M.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Fisika S2 Magister Pendidikan Fisika	FIS	
72	Dian Nur Pertiwi, S.Pd	NON PNS	-		S1 Sejarah Indonesia	SEJ	

73	Selvy Arista D, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Matematika	MTK	
74	Ayu Tamyah, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Sejarah	MTK	
75	I Made Mahardika, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Matematika	MTK	
76	M.Agil Leonanda, S,Sn	NON PNS	-		S1 Seni Musik	SEN	
77	Muhammad Refa'i, S.Pd	NON PNS	-		S1 Bimbingan Konseling	BK	
78	Zahra Rahmantika,M.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
79	Roni Mustofa, S.Pd	NON PNS	-		S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	PAI	BBQ
80	Iga Ismalia, S.Pd	NON PNS	-	-	S1 Pendidikan Kimia	KIM	
81	Ardhanu Cakra D, S.Pd	NON PNS	-	-	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	PAI	BBQ
82	Mahendra Hasbullah, S.Pd	NON PNS	-	-	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	BBQ
83	Adinda Maheswara, S.Pd	NON PNS	-	-	S1 Seni Tari	SEN	BBQ

Tabel 2.
Data Guru yang Mengajar Tidak Sesuai Kompetensi
di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

NO	NAMA	STATUS	LULUSAN	TUGAS INTI	TUGAS TAMBAHAN
1	Elfarida, S.Pd., M.M	PNS	S1 Pendidikan Fisika	FIS	Prakarya
			S2 Pendidikan Fisika		
2	Dra. Barida Hirnanti	PNS	S1 Pendidikan Ekonomi	EKO	Prakarya
3	Dra. Elizarwati, Mm	PNS	S1 Pendidikan Kimia	KIM	Prakarya
			S2 Magister Pendidikan		
4	Dra. Maisaroh	PNS	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	PAI
5	Dra. Rotua P. Siagian	PNS	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	PAKP
6	Indra Suciani, S.Pd	PNS	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	SEN	Wakil Kepala Sekolah
7	Dra. Hj. Sri Subekti	PNS	S1 Administrasi Pendidikan	EKO	BBQ
8	Drs. Rina Isneli	PNS	S1 Pendidikan Geografi	GEO	Guru Mapel Pramuka K13
9	Nirwanto, S.Pd	PNS	S1 Pendidikan Biologi	BIO	Kepala Lab. BIOLOGI
10	Lusiana Amilus, S.Pd	PNS	S1 Pendidikan Fisika	FIS	Prakarya

11	Dra. Raya Dewi	PNS	S1 Pendidikan Kimia	KIM	Prakarya
12	Tiur Kencanawati, S.Pd	PNS	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	BING	
13	Drs. Bambang Suprpto	PNS	S1 Pendidikan Matematika	MTK	Pembina OSIS
14	Sunardi, S.Pd, M.Pd	PNS	S1 Pendidikan Geografi	GEO	Wakil Kepala Sekolah
			S2 Pendidikan Geografi		
15	Yuliana, S.Pd	PNS	S1 Pendidikan Matematika	MTK	Pembina OSIS
16	Drs. Wayan Suwatra	PNS	S1 Pendidikan Fisika	FIS	PAH
17	Titin Widyawati, S.Hum, M.Pd	PNS	S1 Akta IV PAI	PAI	BBQ
			S2 Magister Pendidikan		
18	Susi Apriyani, S.Pd.I, M.Pd.I	PNS	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
19	Dewi Herliah, S. Kom	PNS	S1 Teknik Informatika	TIK	Mulok
20	M. Arief Kurniawan, S.Sos	PNS	S1 Pendidikan Sosiologi	SOS	Biologi
21	Sabikis, S.Pd I	NON PNS	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
22	Ade Irmawati Y, S.Pd	NON PNS	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
23	Maria Ulfa, S.Pd	NON PNS	S1 Bahasa Inggris	SEN	Kepala Lab Seni

24	Zahra Rahmantika,M.Pd	NON PNS	S1 Pendidikan Agama Islam	PAI	BBQ
25	Roni Mustofa,S.Pd	NON PNS	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	PAI	BBQ
26	Ardhanu Cakra D, S.Pd	NON PNS	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	PAI	BBQ
27	Mahendra Hasbullah, S.Pd	NON PNS	S1 Pendidikan Kewarganegaraan	PKn	BBQ
28	Adinda Maheswara, S.Pd	NON PNS	S1 Seni Tari	SEN	BBQ



Tabel 3.
Data Guru di SMA Negeri 9 Bandar Lampung
yang Pernah Mengikuti Kegiatan Pengembangan

NO	NAMA	STATUS	TUGAS INTI	TUGAS TAMBAHAN	PELATIHAN YANG PERNAH DIIKUTI
1	Drs. H.Subarto, M.Pd	PNS	Kepala Sekolah		1. MKKS
					2. Pelatihan Kepala Sekolah Tingkat Nasional
					3. Seminar dan Pelatihan Kepala Sekolah Tingkat Nasional
					4. Seminar Mengenai Sekolah SKS
					5. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
2	Dra. Hj. Sri Purwiyatni	PNS	FIS	Kepala Lab. FISIKA	1. Pelatihan pembuatan robot Nasional
					2. Pelatihan Pembuatan Alat Geofisika
					3. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					4. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
3	Murni Sabdo Lestari, M.M	PNS	KIM	Kepala Lab. KIMIA	1. MGMP Guru Bidang Studi Kimia
					2. Pendidikan dan pembuatan Zat Kimia Nasional PT. Wingsfood
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
4	Elfarida, S.Pd., M.M	PNS	FIS	Prakarya	1. Pelatihan Pembuatan Soal dari Sisdiknas
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
5	Dra. Hj. Salmiati Nurdin	PNS	KIM		1. MGMP Guru Bidang Studi Kimia
					2. Pelatihan HOTS
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
6	Dra. Barida Hirnanti	PNS	EKO	Prakarya	1. MGMP Guru Bidang Studi Ekonomi
					2. Seminar Nasional BI
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
7	Dra. Sri Puji Triani	PNS	BK		1. MGBK Prov Lampung
					2. Seminar dan Pelatihan Health Coulture Young Counseling
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
8	Drs. Sayuti	PNS	EKO		1. MGMP Guru Bidang Studi Ekonomi
					2. Seminar dan Pelatihan Health Coulture Young Counseling
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
9	Dra. Elizarwati, M.M	PNS	KIM	Prakarya	1. MGMP Guru Bidang Studi Kimia
					2. Pendidikan dan pembuatan Zat Kimia Nasional PT. Wingsfood
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

10	Dra. Maisaroh	PNS	BING	PAI	1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
					2. National British Council
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
11	Dra. Rotua P. Siagian	PNS	PKn	PAKP	1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Kewarganegaraan
					2. Pelatihan Pembuatan Soal HOTS
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
12	Yayah Suratiyah, S.Pd., M.M	PNS	BING		1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
					2. Pelatihan Nasional Debat Bahasa Inggris
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
13	Dra. Hj. Sumarti, M.Pd	PNS	SEJ		1. Pelatihan Pembuatan Soal UN Jurusan IPS Tingkat SMA
					2. MGMP Guru Bidang Studi Sejarah
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
14	Eli Herlina, S.Pd	PNS	BING		1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
					2. National British Council
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
15	Indra Suciani, S.Pd	PNS	SEN	Wakil Kepala Sekolah	1. Pengembangan Tata Kesiswaan Kemenpora
					2. Seminar dan pendidikan Sekolah SKS
					3. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Kewarganegaraan
					4. PPPPTK PKN (Jurusan IPS)
					5. Pelatihan Guru Daerah Khusus
16	Dra. Hj. Sri Subekti	PNS	EKO	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi Ekonomi
					2. Pelatihan Administrasi dan Tata Sarpras Kemendiknas
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
17	Dra. Hj. Sasiti Nugroho	PNS	SEJ		1. Pelatihan Pembuatan Soal HOTS Jurusan IPS Tingkat SMA
					2. MGMP Guru Bidang Studi Sejarah
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
18	Drs. Rina Isneli	PNS	GEO	Guru Mapel Pramuka K13	1. MGMP Guru Bidang Studi Geografi
					2. Pelatihan dan Pendidikan Nasional Pramuka (bagi calon guru)
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
19	Nirwanto, S.Pd	PNS	BIO	Kepala Lab. BIOLOGI	1. MGMP Guru Bidang Studi Biologi
					2. Perwakilah Guru Biologi Pada Ajang Pembuatan Alat Peraga Nasional
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
20	Dra. Bakti Suprantini	PNS	BING		1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
					2. Pelatihan Nasional Debat Bahasa Inggris
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
21	Dra. Hj. Nelva Nora	PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. Pelatihan Pembuatan SOAL HOTS
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

22	Dra. Hj. Umi Khoiriah, M.M	PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. National Mathematics RnD Journalism
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
23	Dra. Sujiati	PNS	BIN		1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia
					2. Pelatihan Menulis dan Jurnalistik Nasional Koran TEMPO
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
24	Dra. Sularni, M.Pd	PNS	BIN	Guru Mapel Pramuka K13	1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia
					2. Pelatihan Membuat Soal UN Mata Pelajaran Bahasa Indonesia
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
25	Drs. Suharman, M.Pd	PNS	FIS	Wakil Kepala Sekolah	1. National Debate of Physics and Science
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
					4. Pelatihan Nasional (Sekolah SKS)
					5. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
26	Lusiana Amilus, S.Pd	PNS	FIS	Prakarya	1. Pelatihan Pembuatan Alat Geofisika
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
27	Dra. Apridawati	PNS	BK		1. Musyawarah Guru BK
					2. Seminar Health and Counseling
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
28	Drs. Abdul Gani, M.Pd	PNS	PKn		1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Kewarganegaraan
					2. Bedah Undang-Undang Nasional Oleh MPR RI
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
29	Dra. Hj. Fatma, M.Pd	PNS	SEJ		1. Pelatihan Pembuatan Soal HOTS Jurusan IPS Tingkat SMA
					2. Pendidikan Lapangan Pengenalan Sejarah di Istana Negara
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
30	Hj. Lisma Pertiwi, S.Pd	PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. Pelatihan pembuatan Soal UN Bidang Studi MTK Tingkat SMA
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
31	Dra. Raya Dewi	PNS	KIM	Prakarya	1. MGMP Guru Bidang Studi Kimia
					2. Pelatihan Pembuatan Soal UN Kimia Tingkat SMA
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
32	Tiur Kencanawati, S.Pd	PNS	BING		1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Inggris
					2. Pelatihan Pembuatan Soal TOEFL
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

33	Drs. Bambang Suprpto	PNS	MTK	Pembina OSIS	1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. Pelatihan pembuatan Soal UN Bidang Studi MTK Tingkat SMA
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
34	Sunardi, S.Pd, M.Pd	PNS	GEO	Wakil Kepala Sekolah	1. MGMP Guru Bidang Studi Geografi
					2. Pelatihan dan Bedah Peta Indonesia di Perpustakaan Nasional
					3. Seminar Administrasi Humas Sekolah
					4. Pelatihan Administrasi Pendidikan Provinsi Lampung Oleh Diknas
					5. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
35	Yuliana, S.Pd	PNS	MTK	Pembina OSIS	1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. Pelatihan pembuatan Soal UN Bidang Studi MTK Tingkat SMA
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
36	Drs. Wayan Suwatra	PNS	FIS	PAH	1. Pelatihan Pembuatan Alat Geofisika
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
37	Erzi Fauzi, S.Pd, M.Pd	PNS	BIO		1. MGMP Guru Bidang Studi Biologi
					2. Bedah Jurnal Internasional di JCC (Pemateri dari Oxford)
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
38	Dra. Yohana My	PNS	PAI		1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Seminar Nasional Pengembangan Kurikulum PAI
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
39	Liza Fatriany, S.Pd., M.Pd	PNS	BIO		1. MGMP Guru Bidang Studi Biologi
					2. Seminar Nasional Penanggulangan Virus
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
40	Kristianto, S.Ag *	PNS	PAB		1. MGMP Guru Agama
					2. International Young Council of Cristiany (Literatur Pembaptisan di Russia)
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
41	Nike Helgawati, Ss	PNS	BJER		1. MGMP Guru Bahasa Jerman Prov Lampung
					2. Perwakilan Guru Bhs. Jerman Prov. Lampung dalam Debat Nasional
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
42	Vira Murti Adhi, S.Pd	PNS	FIS	Wakil Kepala Sekolah	1. Pelatihan Pembuatan Alat Geofisika
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Bedah Jurnal Fisika Nasional
					4. Pelatihan dan Seminar Pengembangan Kurikulum (Mapel Pramuka)
					5. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
43	Any Widyaningsih, S.Pd	PNS	BIO		1. MGMP Guru Bidang Studi Biologi
					2. Bedah Jurnal Internasional di JCC (Pemateri dari Oxford)
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

44	Yenni Satriana, S.Pd	PNS	PKn		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Kewarganegaraan 2. Bedah Undang-Undang Nasional Oleh MPR RI 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
45	Pipiyanti, S.Pd	PNS	BIN		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Bahasa Indonesia 2. Pelatihan Membuat Soal UN Mata Pelajaran Bahasa Indonesia 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
46	Titin Widyawati, S.Hum, M.Pd	PNS	PAI	BBQ	<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi PAI 2. Seminar Nasional Pengembangan Kurikulum PAI 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
47	Satwika Citra D, S.Pd., M.Pd	PNS	BFRA		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bahasa Prancis Prov Lampung 2. Perwakilan Guru Bhs. Prancis Prov. Lampung dalam Debat Nasional 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
48	Anggraini D Pratiwi A, S.Pd	PNS	PJOK		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga 2. Pendidikan dan Latihan SDM Tenaga Pendidik Bidang Olahraga 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
49	Susi Apriyani, S.Pd.I, M.Pd.I	PNS	PAI	BBQ	<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi PAI 2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
50	Yuliana S.Pd	PNS	PKn		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Kewarganegaraan 2. Debat Nasional Perundang-Undangan MPR RI 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
51	Asmuri Riduan, M.Pd.	PNS	MTK		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika 2. National Mathematics RnD Journalism 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
52	Raheni Purwanti, S.Pd	PNS	BIO		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Biologi 2. Pelatihan Pembuatan Soal HOTS Bidang Studi Biologi 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
53	Supeno, S.Pd. Kor., M.Pd	PNS	PJOK		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga 2. Pendidikan dan Pengembangan Kurikulum Bidang Studi Penjaskes 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
54	Zainudin, S.Kom	PNS	TIK		<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi TIK 2. Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran berbasis Teknologi dan Website 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
55	Dewi Herliah, S. Kom	PNS	TIK	Mulok	<ul style="list-style-type: none"> 1. MGMP Guru Bidang Studi TIK 2. Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran berbasis Teknologi dan Website 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

56	Margareta S. S.Pd	PNS	PAKK		
57	M. Arief Kurniawan, S.Sos	PNS	SOS	Biologi	1. MGMP Guru Bidang Studi Sosiologi 2. MGMP Guru Bidang Studi Biologi 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
58	Budi Karso Usodo, S.Th	NON PNS	PAKP		
59	Dr. Daneil Fut Phin, Bth, Ma	NON PNS	PAKP		
60	Richa Merlyn Cg, S.Th	NON PNS	PAKP		
61	Sabikis, S.Pd I	NON PNS	PAI	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI 2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
62	Ade Irmawati Y, S.Pd	NON PNS	PAI	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI 2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
63	Maria Ulfa, S.Pd	NON PNS	SEN	Kepala Lab Seni	1. MGMP Guru Bidang Studi Seni Budaya 2. Perwakilan Guru Lampung dalam Kirab Budaya Nasional 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
64	Siti Mauliyani A, S.Pd	NON PNS	PJOK		1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga 2. Pendidikan dan Pengembangan Profesionalisme Kerja Guru 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
65	Nazhief Muttaqien, S.Pd	NON PNS	PJOK		1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga 2. Pengembangan Tata Cara, Prosedur dan Tahapan Porgukar 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
66	Rosihan Agung S, S.Pd	NON PNS	PJOK		1. MGMP Guru Bidang Studi Pendidikan Jasmani dan Olahraga 2. Pendidikan dan Pengembangan Profesionalisme Kerja Guru 3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
67	Ni Wayan Titi Rahayu, S.Ag	NON PNS	BHIN		
68	Megawati, M.Pd	NON PNS	BIN		

69	Defiti Arlen, S.Pd	NON PNS	SOS		1. MGMP Guru Bidang Studi Sosiologi
					2. Seminar Nasional Kependudukan BKKBN
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
70	Pungki W. Putra, S.Pd	NON PNS	SEN		1. MGMP Guru Bidang Studi Seni Budaya
					2. Persembahan Seni Musik Kontemporer Internasional, Spanyol 2017
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
71	Novianti, M.Pd	NON PNS	FIS		1. Pelatihan Pembuatan Soal UN berbasis Teknologi
					2. MGMP Guru Bidang Studi Fisika
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
72	Dian Nur Pertiwi, S.Pd	NON PNS	SEJ		
73	Selvy Arista D, S.Pd	NON PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. National Mathematics RnD Journalism
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
74	Ayu Tamyah, S.Pd	NON PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. Pelatihan pembuatan Soal UN Bidang Studi MTK Tingkat SMA
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
75	I Made Mahardika, S.Pd	NON PNS	MTK		1. MGMP Guru Bidang Studi Mtematika
					2. National Mathematics RnD Journalism
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
76	M.Agil Leonanda, S,Sn	NON PNS	SEN		1. MGMP Guru Bidang Studi Seni Budaya
					2. Kirab Budaya Nasional (Jember)
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
77	MuhaM.Mad Refa'i, S.Pd	NON PNS	BK		1. Pelatihan Young Counselor
					2. Musyawarah Guru BK
					3. seminar nasional Health and young Counselor
78	Zahra Rahmantika,M.Pd	NON PNS	PAI	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
79	Roni Mustofa,Spd	NON PNS	PAI	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
80	Iga Ismalia, S.Pd	NON PNS	KIM		1. MGMP Guru Bidang Studi Kimia
					2. Pelatihan dan Pengembangan test Jenis Testlet
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
81	Ardhanu Cakra D, S.Pd	NON PNS	PAI	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)

82	Mahendra Hasbullah, S.Pd	NON PNS	PKn	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Launching E-PAI (Penyuluhan Agama Islam) Oleh Kemenag
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)
83	Adinda Maheswara, S.Pd	NON PNS	SEN	BBQ	1. MGMP Guru Bidang Studi PAI
					2. Pelatihan Pembuatan Soal HOTS
					3. Pelatihan lain (Provinsi dan Nasional)



Tabel 4.
Data Tenaga Pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung
Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan Terakhir

NO.	PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH
1.	≤D 2	-
2.	D 2/D3	-
3.	S 1	60
4.	S 2	22
5.	S3	1
JUMLAH		83

Sumber Data : Dokumen milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Tabel 5.
Data Tenaga Pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung
Berdasarkan Status Kepegawaian

NO.	STATUS KEPEGAWAIAN	JUMLAH
1.	PNS	57
2.	HONOR / GTT	31
JUMLAH		83

Sumber Data : Dokumen milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Tabel 6.
Data Tenaga Pendidik di SMA Negeri 9 Bandar Lampung
Berdasarkan Golongan

NO.	GOLONGAN	JUMLAH
1.	IV	38
2.	III	19
3.	II	-
JUMLAH		83

Sumber Data : Dokumen milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Tabel 7.
Data Tenaga Kepegawaian di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

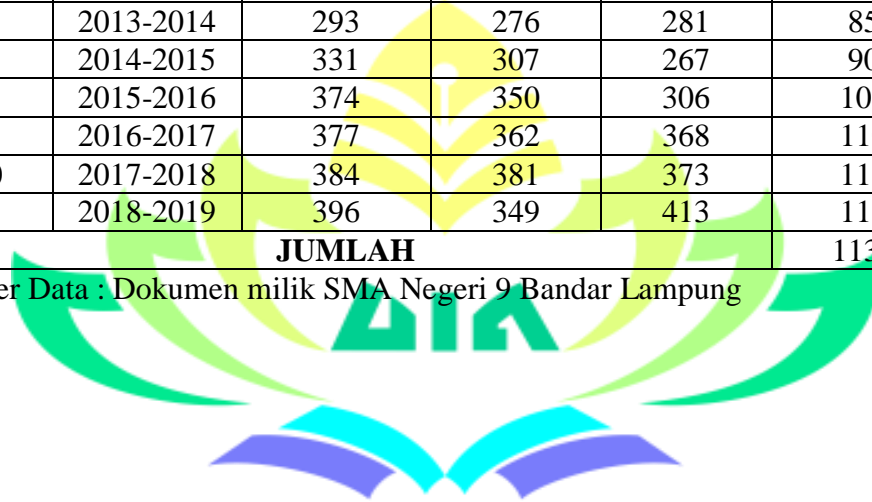
NO	NAMA	PENDIDIKAN TERAKHIR	STATUS KEPEGAWAIAN
1	Mohamad Arief K, S.Sos	S1	PNS
2	Suharyati	SMA	PNS
3	Lulus Suprianti, S.Pd	S1	PNS
4	Rehulina	SMA	PNS
5	Herman	SMA	PNS
6	Hermanto	SMA	PNS
7	Ichsan Tito Subur , S.Kom	S1	PNS
8	Wagiman	SMA	PNS
9	Arif Isnaini, A.Md., S.Pd.I	S1	NON PNS
10	Gatot Nugroho, A.Md	D3	NON PNS
11	Nurul Pratiwi, A.Md	D3	NON PNS
12	Alfian Saputra, S.Kom	S1	NON PNS
13	Suryo Dwiyono, S.Kom	S1	NON PNS
14	Rahma Beti, S.Kom	S1	NON PNS
15	Arif Nurachman, S.Kom	S1	NON PNS
16	Mustika Utami, S.Kom	S1	NON PNS
17	Amelia Hersika Putri	SMA	NON PNS
18	Dewi Yuliana, S.St	S1	NON PNS
19	Iga ASMAlia, S.Pd	S1	NON PNS
20	Trimo Saputro S.Pd	S1	NON PNS
21	Handoko	SMA	NON PNS
22	Widi Santoso	SMA	NON PNS
23	Eko Saryono	SMA	NON PNS
24	Tuti	SMA	NON PNS
25	Deviana	SMA	NON PNS
26	Rudi Hartono	SMA	NON PNS
27	Amat	SMA	NON PNS
28	Tri Wahyudi	SMA	NON PNS
29	Sumirah	SMA	NON PNS
30	Hariri	SMA	NON PNS
31	Harun	SMA	NON PNS
32	Suhairi	SMA	NON PNS
33	M. Hamid	SMA	NON PNS

Sumber Data : Dokumen milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Tabel 8
Data Jumlah Siswa Antar Tahun di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

NO	TAHUN	X	XI	XII	TOTAL
1	2008-2009	273	344	583	1200
2	2009-2010	286	343	317	946
3	2010-2011	283	254	803	1340
4	2011-2012	284	279	284	847
5	2012-2013	276	282	279	837
6	2013-2014	293	276	281	850
7	2014-2015	331	307	267	905
8	2015-2016	374	350	306	1030
9	2016-2017	377	362	368	1107
10	2017-2018	384	381	373	1138
11	2018-2019	396	349	413	1158
JUMLAH					11358

Sumber Data : Dokumen milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Tabel 9
Data Jumlah Siswa di SMA Negeri 9 Bandar Lampung Tahun Ajaran 2018-2019

NO	KELAS	JUMLAH
1	X IPA 1	36
2	X IPA 2	36
3	X IPA 3	36
4	X IPA 4	36
5	X IPA 5	36
6	X IPA 6	36
7	X IPA 7	36
Jumlah IPA		252
8	X IPS 1	36
9	X IPS 2	36
10	X IPS 3	36
11	X IPS 4	36
Jumlah IPS		144
Jumlah Keseluruhan Kelas X		396
12	XI IPA 1	35
13	XI IPA 2	36
14	XI IPA 3	34
15	XI IPA 4	35
16	XI IPA 5	35
17	XI IPA 6	35
18	XI IPA 7	34
Jumlah IPA		244
19	XI IPS 1	34
20	XI IPS 2	36
21	XI IPS 3	35
Jumlah IPS		105
Jumlah Keseluruhan Kelas XI		349

22	XII IPA 1	36
23	XII IPA 2	36
24	XII IPA 3	36
25	XII IPA 4	36
26	XII IPA 5	36
27	XII IPA 6	36
28	XII IPA 7	34
29	XII IPA 8	34
Jumlah IPA		284
30	XII IPS 1	34
31	XII IPS 2	34
32	XII IPS 3	28
33	XII IPS 4	33
Jumlah IPS		129
Jumlah Keseluruhan Kelas XII		413
Total Jumlah		1158

Sumber Data : Dokumen Data Kesiswaan milik SMA Negeri 9 Bandar Lampung

Gambar 1.
Wawancara Dengan Kepala Sekolah dan Wakil Kepala Sekolah
Bidang Kesiswaan di Lapangan SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 2.
Wawancara Dengan Wakil Kepala Sekolah
Bidang Kurikulum di Ruang Tunggu SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 3.

Wawancara dengan salah satu guru bidang studi PAI di Ruang Tunggu SMA Negeri 9 Bandar Lampung setelah berlangsungnya kegiatan Jum'at Ceria



Gambar 4.

Observasi Kelas dalam mata pelajaran PAI di kelas XI IPA 6, SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 5.
Observasi Kelas dalam mata pelajaran PAI
di kelas X IPA 6,SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 6.
Rapat Bulanan Guru Mata Pelajaran PAI
di SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 7.
Rapat Kinerja Guru Mata Pelajaran pada tanggal 8 Januari 2019.



Gambar 8.
Ruang Aula SMA Negeri 9 Bandar Lampung (Tampak Luar)



Gambar 9.
Lobby Tunggu SMA Negeri 9 Bandar Lampung (Tampak Luar dan Dalam)



Gambar 10.
Ruang Kelas di SMA Negeri 9 Bandar Lampung



Gambar 11.
Ruang TU dan Eco Youth



Gambar 12.
Ruang Perpustakaan di SMA Negeri 9 Bandar Lampung

