

PENGLOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN

Nurussalami¹

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkap kegiatan realisasi manajemen dan kepegawaian kependidikan serta mengetahui upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui manajemen pendidikan dan kepegawaian. tenaga kependidikan bisa dikatakan sebagai salah satu kunci berhasil tidaknya penyelenggaraan pendidikan maka perlu di pahami apa hakikat dari pengelolaan tenaga kependidikan itu serta aspek-aspek pengelolaan tenaga kependidikan. Pengelolaan dapat diartikan sebagai penyelenggaraan atau pengurusan agar suatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien. Pengelolaan juga dapat diartikan sebagai penyelenggaraan kegiatan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan serta dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan terdiri dari, perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Sehingga kalau aspek dari pengelolaan tenaga kependidikan di harapkan bisa meningkatkan mutu pendidikan. Hal-hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dengan perencanaan yang baik, dan pemilihan apa yang dibutuhkan sekolah, pengembangan melalui pelatihan, sertifikasi, pengamatan dan kompensasi sebagai pembelajar yang adil.

Kata kunci: Pengelolaan, pendidik dan tenaga kependidikan, efektivitas pendidikan

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari keseluruhan sumber yang terdapat dalam suatu lembaga pendidikan, tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan , pengetahuan, daya dan karya.² Potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun

¹ Dosen tetap prodi Manajemen Pendidikan Islam FTK UIN Ar-Raniry Banda Aceh

² Faustino, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), hlm. 2

majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya media dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia (tenaga kependidikan) dalam suatu organisasi (dalam hal ini sekolah), maka kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan non guru) yang terlibat dalam lembaga pendidikan tersebut, agar menjadi tenaga yang berkualitas dan professional, karena hanya dengan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap survive dan bisa meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan demikian tenaga kependidikan salah satu komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan harus dapat dikelola dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi tenaga pendidikan yang berkualitas dan dapat melakukan fungsinya secara professional, karena tenaga kependidikan yang professional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam peningkatan mutu pendidikan. Sehubungan dengan hal tersebut seorang pimpinan harus memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia, yaitu aspek perencanaan kebutuhan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta pengawasan terhadap kinerja tenaga kependidikan tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan 3. Sedangkan rekrutmen adalah suatu proses pencarian para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi 4. Menurut Sondang, terjadinya rekrutmen dalam suatu organisasi disebabkan oleh berbagai hal, di antaranya: (1) adanya perluasan kegiatan organisasi, (2) adanya tenaga yang diberhentikan, (3) adanya tenaga yang pensiun, (4) adanya pekerja yang meninggal dunia, dan lain- lain 5. Sementara itu pelatihan dapat di artikan sebagai proses yang didesain untuk mempertahankan dan memperbaiki prestasi kerja saat ini, dan yang dimaksud dengan pengembangan adalah proses mendesain untuk pengembangan keterampilan yang dibutuhkan demi aktivitas pekerjaan di masa yang akan datang⁶.

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bina Aksara, 2001) hlm. 250

⁴ Soekijo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992) hlm.120

⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 101

⁶ Stoner Jamea A.F., *Manajemen*, ter. Alexander Sindoro (Jakarta: Prenallindo, 1996), hlm.. 95

Terkait dengan hal tersebut, kepala sekolah sebagai manajer pendidikan perlu menggali, menyalurkan, membina dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan kualitas efektifitas sehari-harinya dalam mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber.

Daya manusia berarti penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi.

B. KAJIAN TORITIS

1. Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Kata pengeloan berasal dari bahasa Inggris, yaitu: “manajemen” dan istilah Inggris tersebut lalu diIndonesiakan menjadi”manajemen”. Pengelolaan dapat diartikan sebagai penyelenggaraan atau pengurusan agar suatu yang dikelola dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.⁷ Pengelolaan juga dapat diartikan sebagai penyelenggaraan kegiatan dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada, yang telah direncanakan untuk dilaksanakan serta dievaluasi secara teratur menurut prosedur tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan tenaga kependidikan merupakan istilah yang sering dikaitkan dengan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan, baik pendidikan jalur sekolah maupun kursus-kursus yang terprogram secara sistematis. Tenaga kependidikan dapat diartikan orang yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatan proses pendidikan di sekolah⁸.

Di lingkungan lembaga pendidikan, tenaga kependidikan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. Tenaga guru, yaitu tenaga kependidikan yang bertanggung jawab dalam kegiatan belajar mengajar dan kegiatan pendidikan lainnya.
- b. Tenaga non guru, yaitu tenaga kependidikan yang tidak langsung bertugas mewujudkan proses belajar mengajar, yang antara lain meliputi:
- c. Tenaga tata usaha, yaitu tenaga kependidikan yang bertugas mengelola administrasi umum sekolah.

⁷ Suharsimi Arikunto, *Pengelolaan kelas dan siswa* (Jakarta: Raja Rfindo, 1996), hlm. 8

⁸ Depdiknas, *Manajemen Tenaga Kependidikan*, (Jakarta: Depdiknas, 2002), hlm. 6

- d. Laboran, yaitu petugas teknis laboratorium yang bertugas membantu guru praktek dalam mengadministrasikan, mendokumentasikan, menyiapkan, memelihara peralatan laboratorium sehingga siap dipakai.
- e. Pustakawan, yaitu tenaga kependidikan yang diberi tanggung jawab mengelola perpustakaan sekolah.
- f. Teknisi sumber belajar adalah tenaga kependidikan yang diberi tanggungjawab untuk menyiapkan, merawat, memperbaiki, dan membantu mendayagunakan peralatan sebagai akibat perkembangan teknologi pendidikan.

Sehubungan dengan hal di atas pengelolaan tenaga kependidikan dapat diartikan sebagai segala upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pengalaman sumber daya manusia di sekolah dalam melaksanakan tugasnya saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga mencapai suatu prestasi kerja (kinerja) dan produktivitas yang diharapkan melalui suatu sistem yang handal⁹. Sedangkan administrasi personil sekolah dapat diartikan sebagai proses penggunaan tenaga manusia sebagai tenaga kerja dalam suatu usaha kerja sama. Proses ini meliputi kegiatan penerimaan, penempatan, pengembangan, dan pemberhentian¹⁰

2. Aspek- aspek Pengelolaan Tenaga Kependidikan

Pada dasarnya pengelolaan tenaga kependidikan sepenuhnya disadari mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan pendidikan dan merupakan bagian yang sangat penting dari keseluruhan kegiatan di sekolah. Dalam rangka mewujudkan eksistensinya dan dalam rangka mencapai tujuan sekolah, lembaga memerlukan sejumlah pekerja yang mampu melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

a. Perencanaan

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena manajemen membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya-sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama harus dilakukan di dalam suatu organisasi, karena hal tersebut merupakan esensi bagi kegiatan personalia lainnya.

⁹ Depdiknas, manajemen tenaga kependidikan, (Jakarta: Depdiknas, 2002), hlm. 7

¹⁰ Hadari Nawawi, Manajemen sumber Daya manusia, (Yogyakarta; Gadjah. Mada Uiversity Press, 2001), hlm. 65

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi kondisi sumber daya manusia di masa mendatang di lingkungan organisasi¹¹. Batasan lain menyebutkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan perlu dipersiapkan sedemikian rupa oleh pemimpin organisasi, agar pimpinan memiliki pedoman yang berisikan petunjuk tindakan-tindakan apa yang akan atau seharusnya dikerjakan, bagaimana melakukannya, dan hal-hal lainnya direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan (guru dan non guru) dilakukan berdasarkan kebutuhan, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Dari segi kuantitas perencanaan yang dibuat untuk tenaga guru dilakukan berdasarkan jumlah kelas, murid dan alokasi waktu seluruh mata pelajaran per minggu. Selain membuat perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan hal lain yang perlu diperhatikan adalah yang berhubungan dengan peningkatan kemampuan bagi setiap tenaga kependidikan, terutama kemampuan mengajar para guru.

Pembuatan perencanaan kebutuhan dilakukan untuk mengatasi dan mengantisipasi adanya kekurangan tenaga kependidikan terutama guru. Selain itu perencanaan tenaga kependidikan akan semakin penting artinya, karena melihat lingkungan organisasi yang selalu mengalami perubahan dan perkembangan, sehingga hal tersebut mengharuskan pimpinan lembaga dapat membuat perencanaan yang matang. Dengan perencanaan yang matang kepala madrasah akan dapat meramal (memprediksi) mengenai kekurangan tenaga guru dan non guru, karena pada dasarnya fungsi perencanaan kebutuhan tenaga

kependidikan adalah untuk meramal kebutuhan tenaga kependidikan di waktu mendatang. Sebagaimana dinyatakan oleh Hadari bahwa fungsi perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan adalah memprediksi kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan pada masa sekarang dan masa yang akan datang¹².

Sehubungan dengan hal di atas, maka perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan dapat di buat dalam bentuk perencanaan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka

¹¹ Hadari Nawawi, Manajemen sumber Daya manusia, (Yogyakarta; Gadjahlm. Mada unevercity Press, 2001), hlm. 135

¹² Hadari Nawawi, Manajemen sumber Daya manusia, (Yogyakarta; Gadjah Mada Uneversity Press, 2001), hlm. 141

panjang. Mengingat pentingnya perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, maka sudah sepatutnyalah bagi setiap lembaga pendidikan untuk selalu menyusun perencanaan agar dapat mengantisipasi kekurangan- kekurangan, baik pada masa sekarang maupun pada masa yang akan datang.

b. Rekrutmen

Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa dalam organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Untuk mengisi berbagai lowongan tersebut dan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen. Maka rekrutmen adalah suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik¹³. Sedangkan Hadari mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang qualified untuk jabatan dan pekerjaan utama di lingkungan suatu organisasi.

Hal ini disebabkan berdasarkan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadi berbagai lowongan dengan berbagai macam penyebab, diantaranya adalah : (1) adanya perluasan organisasi (2) adanya tenaga yang diberhentikan, (3) adanya tenaga yang pensiun, (4) adanya pekerja yang meninggal dunia, dan lain-lain.

Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Hal ini berarti secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti rekrutmen adalah seleksi. Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga kerja spesialis yang bertugas mengolah sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu sekolah pada hakekatnya sangat ditentukan oleh efisiensi dan efektifitas kepemimpinan kepala sekolah sebagai seorang pimpinan lembaga dan sekaligus sebagai pendidik. Kepala sekolah merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan tertentu, yaitu hanya pantas diisi oleh orang-orang yang memiliki keahlian dan kompetensi yang ditunjuk atau dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi. Untuk itu pengangkatan kepala sekolah harus

¹³ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah. Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK* (Bandung: Rosdakarya, 2003), hlm. 153

memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi sebagai suatu peran yang menuntut persyaratan kualifikasi kepemimpinan yang kuat, karena untuk mencapai keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas.

Sebagai pejabat formal pengangkatan seorang kepala sekolah harus dilakukan berdasarkan prosedur dan peraturan-peraturan yang lebih ditekankan kepada persyaratan atau criteria yang perlu dipenuhi oleh para calon kepala madrasah tersebut. Dalam hal ini persyaratan yang perlu diperhatikan dalam pengangkatan kepala sekolah, di antaranya: (1) yang bersifat administrative (usia, pangkat, pengalaman, kedudukan sebagai tenaga fungsional guru), (2) yang bersifat akademis (pendidikan formal dan pelatihan terakhir), (3) bersifat kepribadian.

Selain kepala sekolah, pada dasarnya guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan peserta didik di dalam kelas melalui kegiatan proses belajar mengajar. Untuk dapat melakukan proses belajar mengajar dengan baik, maka sekolah harus memiliki tenaga yang berkualitas dan mampu membangkitkan siswa berpartisipasi aktif, baik secara fisik, mental maupun emosional. Guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus, yang tidak dapat dilakukan oleh sembarangan orang di luar bidang pendidikan¹⁴. Untuk mendapat tenaga pengajar yang memiliki keahlian khusus dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, maka pihak madrasah berupaya melakukan proses rekrutmen yang sebaik-baiknya.

Pengadaan (rekrutmen) tenaga guru harus dilakukan berdasarkan prioritas kebutuhan sekolah, yakni sesuai dengan tingkat kepentingan dan hasil dari analisis kebutuhan terhadap tenaga guru. Perekrutan tenaga guru juga disesuaikan dengan ketersediaan dana untuk membayar honorarium tenaga yang direkrut. Untuk itu, dalam merekrut pimpinan terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan supaya tenaga yang didapatkan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibutuhkan. Dalam hal ini Suprihanto menyatakan bahwa dalam merekrut tenaga kerja harus dilakukan analisis beban kerja, analisis angkatan kerja, analisis jabatan dan job description¹⁵.

Pada dasarnya istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan. Pengembangan (development) menunjuk pada kesempatan-kesempatan belajar

¹⁴ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Rosdakarya, 2002), hlm. 6

¹⁵ Soeprihanto, *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 2001), hlm. 13

(learning opportunity) yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Sehubungan dengan hal tersebut program peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan akan memberikan manfaat pada organisasi berupa produktivitas, moral, efisiensi, efektifitas, dan stabilitas organisasi dalam mengantisipasi lingkungan yang selalu berubah mengikuti perubahan dan perkembangan zaman. Selain itu peningkatan mutu tenaga kependidikan dengan melatih guru-guru yang potensial dilakukan untuk meningkatkan kualifikasinya, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta menghadapi tantangan yang berkembang sekarang ini.

Dalam dunia pendidikan tenaga kependidikan merupakan komponen pendidikan yang dianggap menjadi kunci keberhasilan pendidikan dan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Mengingat pentingnya peranan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, maka fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personal yang mutlak diperlukan dan sangat penting dilakukan oleh kepala madrasah untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut.

Salah satu tenaga kependidikan yang dianggap paling dominan dalam mencapai tujuan pendidikan di suatu lembaga pendidikan adalah tenaga guru, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Oleh karena itu guru perlu mendapatkan perhatian untuk selalu dibina dan dikembangkan secara terus menerus sehingga menjadi guru yang berkualitas dan dapat melaksanakan fungsinya secara profesional, karena guru yang berkualitas dan profesional merupakan kebutuhan yang mutlak dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pembinaan dan pengembangan dalam bidang ketenagaan pendidikan penting dilakukan mengingat pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama bagi guru karena sedikit saja lemah dalam belajar maka mereka akan ketinggalan dalam perkembangan. Selain itu pelatihan dan pengembangan bagi tenaga kependidikan perlu dilakukan secara terus menerus agar potensi dan kemampuan yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal. Tujuan utama program pelatihan dan pengembangan adalah: (1) untuk

menutup “gap” antara kecakapan dan kemampuan dengan jabatan, (2) dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan¹⁶.

Penilaian kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu bagian yang penting dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Penilaian kinerja merupakan upaya pemotretan keberhasilan tenaga kependidikan tersebut yang merupakan komponen keberhasilan unit kerja atau sekolah itu sendiri. Tujuan penilaian performansi pekerjaan menurut Faustino secara umum dapat dibedakan menjadi: (1) untuk mereward performansi sebelumnya, (2) untuk memotivasi perbaikan performansi untuk waktu yang akan datang .

3. Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar- benar mampu memberdayakan peserta didik. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, dan moral kerjanya. Dalam konsep yang lebih luas, mutu pendidikan mempunyai makna sebagai suatu kadar proses dan hasil pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ini merupakan usaha yang harus dilaksanakan oleh semua tenaga pendidik untuk mengupayakan peserta didik menjadi manusia yang diharapkan dan memiliki kemampuan di bidang ilmu pengetahuan yang luas. Peningkatan mutu pendidikan harus diperhatikan dengan baik oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah yang paling bertanggungjawab dalam organisasi sekolah. oleh sebab itu sebagai kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang baik dalam mengelola organisasi sekolah.

Adapun upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah:

- a. Komitmen pada perubahan.
- b. Pemahaman yang jelas tentang kondisi yang ada.
- c. Mempunyai visi yang jelas terhadap masa depan.

¹⁶ T. Tani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm. 23

d. Mempunyai rencana yang jelas.¹⁷

Maka kunci utama peningkatan mutu pendidikan adalah komitmen pada perubahan. Jika semua guru dan staf sekolah telah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan pendidikan. Dengan upaya tersebut lembaga pendidikan harus memiliki visi, tujuan dan rencana yang jelas. selain itu seluruh anggota pendidikan terutama kepala sekolah harus komitmen terhadap perubahan-perubahan yang mampu memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dan yang terpenting adalah setiap komponen pendidikan harus memahami visi yang ada agar arah dalam proses pelaksanaan tujuan dapat tercapai efektif dan efisien.

C. KESIMPULAN

1. Perencanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat Kepala Sekolah yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga pendidik baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Rekrutmen tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan dengan cara menyebarluaskan pengumuman penerimaan tenaga pendidik dalam bidang yang dibutuhkan. Kepala sekolah sudah melakukan perencanaan tenaga pendidik dengan baik Namun sekolah ini tidak dilaksanakannya penyeleksian khusus bagi tenaga pendidik baru yang masuk sehingga terdapat guru yang kurang berkompetensi dalam mengajar.

2. Pengorganisasian tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan. proses pengorganisasian tenaga pendidik yaitu kepala sekolah melakukan

Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab berdasarkan bagian dan bidang masing-masing akan tetapi masih ada guru-guru yang beban kerjanya lebih dikarenakan sedikitnya tenaga pendidik yang masuk disekolah ini, Akan tetapi guru tersebut mampu dalam menjalankan tugasnya.

¹⁷ Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah. cet. 3*. Bandung: Refika Adiatama. hlm.al. 9

a. Pelaksanaan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. kepala sekolah menjalankan tanggung jawabnya dengan mengarahkan dan memberi nasihat kepada tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kerja dan saling kerjama antara guru. Juga memberikan memotivasi, memberikan dorongan dan memberikan solusi kepada tenaga pendidik agar kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya lebih meningkat.

b. Pengawasan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata untuk mencari kesalahan Pengawasan yang di lakukan kepala sekolah terhadap tenaga pendidik di yayasan perguruan utama medan yaitu memantau guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, membimbing, mengarahkan guru jika berbuat kesalahan dalam pembelajaran dan membuat absensi guru.

c. Faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik.

Faktor penghambat yang di hadapi kepala sekolah di Yayasan Perguruan Utama Medan adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, dan masih kekurangan tenaga pendidik disekolah ini. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2004. *Tafsir ibnu katsir*. Terj. Abdul Ghofar dan Abu Hasan al-atsari, Bogor: Pustaka Imam Asy-syafi'i.
- Afrizal. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Candra dan Muhammad. 2005. *Dasar-dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Chairunnisa, Connie. 2016. *Manajemen pendidikan dalam multi perspektif*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Drajadjt, Zakiah. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara. Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- Faustino, Manajemen sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Andi Offset, 2001),
- Gumawan, Imam. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Guru A, B, dan C. 2019. Yayasan Perguruan Utama. Wawancara di Ruang Guru, 27 Mei.
- Harahap, Ali Umar dan Amiruddin Siahaan. 2016. Jurnal TADBIR. “*Implementasi Perencanaan Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan di SMP Nahdhatul Ulama Medan Helvetia*, TADBIR - Jurnal Alumni Manajemen Pendidikan Islam.” Vol. 02. No. 01.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metode Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmawati. 2016. *Pendidik Sebagai Model*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Hermino, Agustinus. 2013. *Asesmen Kebutuhan Organisasi Perseklahan*. Jakarta : Anggota IKAPI

- Hidayat, Rahmat dan Henni Syafriana Nasution. 2016. *filsafat pendidikan islam: membangun konsep dasar pendidikan Islam*. Medan: Lembaga peduli pengembangan pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hidayat, Rahmad dan Chandra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Al-Quran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Hikmat. 2011. *manajemen pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Kepala Sekolah SMA. 2019. *Yayasan Perguruan Utama*. Wawancara di Ruang Kepala Sekolah. 24 Mei.
- Sumarjono Padmomartono, dkk *Profesi Pendidikan*, Yogyakarta: Ombak Dua, 2014
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moloeng, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya. cet. 21.
- Muhammad Bin Ismail al-Bukhori. 2013. *Shahih Bukhari juz 3*. al-Maktabah asy-Syamilah: al ishdar 3.51.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2015. *redesain pendidikan guru : teori, kebijakan, dan praktik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nata, Abuddin. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: kencana.
- NS, Sutarno. 2004. *Manajemen perpustakaan*. Jakarta: Samitra Media Utama. Pendidikan, Tim dosen administrasi. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: alfabeta.
- RI, Departemen Agama. 2009. *Al-Quran dan Terjemahnya*. PT Sygma Examedia Arkanleema. Jakarta.
- Ridhotullah, Subeki dan Mohammad Jauhar. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah. cet. 3*. Bandung: Refika Adiatama

