

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI MADRASAH IBTIDAIYAH PLUS JAALHAQ KOTA BENGKULU

Dahlia
Guru PAI pada SMPN 14 Kota Bengkulu
Email: dahlia.adzkia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Prosedur pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Untuk menetapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Teknik analisa data meliputi editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran. Simpulan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: Pertama, perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik yakni merekrut tenaga pendidik dan kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta tes micro teaching. Kedua, pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru. Ketiga, kepala sekolah mengontrol tenaga pendidik dengan cara berkeliling ke ruang belajar selama proses pembelajaran berlangsung, memeriksa absensi tenaga pendidik melalui finger print, dan jurnal pembelajaran di dalam kelas. Keempat, kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kependidikan.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

This research uses qualitative approach with qualitative descriptive method. Data collection procedures use in-terview techniques, documentation and observation. To establish the trustworthiness of the data, the examination technique is required, namely the degree of trust (credibility), transferability, dependability and certainty of data and research results. Data analysis techniques include editing, categories, display of data and interpretation. The conclusions in this study are as follows: First, the planning of educators Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City runs well that is recruiting educators and educational staff in Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City by selecting the administration of job application file and test The ability to read al-Qur'an and micro teaching test. Second, the implementation of educators and education personnel in Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Bengkulu City through the coaching of the foundation twice a month, training curriculum 2013 and teacher quality improvement seminar. Third, the principal controls educators and education by going around the study room during the learning process, checking the attendance of educators and education through finger print, and learning journals in the classroom. Fourth, principals use questionnaires distributed to students and a suggestion box to find out the strengths and weaknesses of educators and educators.

Keywords: Management, Educators.

PENDAHULUAN

Tenaga Pendidik sebagai pekerja harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keTenaga Pendidikan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu Tenaga Pendidik harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan

berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Harapan dalam Undang-undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar tenaga Pendidik yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan



dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan tenaga pendidik sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara tenaga pendidik dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq dari tahun ke tahun mengalami kemajuan yang signifikan terutama dalam jumlah siswa yang masuk, tingginya minat orang tua, kemudian fasilitas sekolah yang cukup untuk mendukung pelaksanaan pembelajaran. Begitu juga hasil wawancara dengan wali murid, bahwasanya biaya sekolah (SPP) terjangkau, kemudian proses pembelajaran menyenangkan, *full day school* dan ekstrakurikuler (pramuka, seni baca al-qur'an, pidato, keagamaan, bahasa Inggris).¹ Hasil wawancara dengan wali murid yang menyatakan bahwasanya tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq sudah sesuai dengan standar pemerintah, yakni satu kelas didampingi oleh 2 orang tenaga pendidik. Sehingga proses belajar dan mengajar di dalam kelas dapat terlaksana dengan kondusif.²

Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah atau madrasah tidak hanya dapat diukur dari input siswa yang tinggi, namun faktor kualitas Tenaga Pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa juga sangat menentukan. Setiap satu kelas didampingi oleh 2 orang Tenaga Pendidik, sehingga memberikan pelayanan pengajaran dan pendidikan kepada siswa sangat intensif.

RUMUSAN MASALAH

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

- Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
- Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
- Bagaimana kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?
- Bagaimana evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

- Perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- Kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu
- Evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif yaitu data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, laporan penelitian akan berisi kutipan data untuk memberi gambaran mengenai manajemen tenaga pendidik dan kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru dan staf, wali murid Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu

Untuk mendapatkan data tersebut peneliti perlu menentukan sumber data dengan baik, karena data tidak akan diperoleh tanpa adanya sumber data. Pemilihan dan penentuan jumlah sumber data tidak hanya didasarkan pada banyaknya informan, tetapi lebih dipentingkan pada pemenuhan kebutuhan data, sehingga sumber data di lapangan bisa berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (*human*) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (*key informant*) dan data yang diperoleh melalui informan berupa *soft data* (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru dan wali siswa Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan permasalahan penelitian, seperti peristiwa atau aktifitas yang ada kaitannya dengan permasalahan penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumen bersifat *hard data* (data keras) yang berkenaan dengan data Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”.³ Sementara itu dalam Kamus Besar Ba-

¹Wawancara dengan salah seorang wali siswa (Bu Wati), 7 Januari 2017

²Wawancara dengan salah seorang wali siswa (Bu Jumirah), 8 Januari 2017

³Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 372



hasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk menca-pai sasaran.⁴ Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai ben-tuk tanggungjawab sosial yang memuaskan.⁵

Sedangkan Richard menjelaskan manajemen adalah pencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, organisasi, pembimbin-gan dan kontroling.⁶ Menurut Robbins, Decenzo dan Coulter menjelaskan manajemen sebagai proses un-tuk mencapai tujuan secara efektif dan efeasien mela-lui keterlibatan orang-orang.⁷ Manajemen juga dapat didefenisikan sebagai proses untuk mencapai tujuan secara efektif dan efeasien melalui keterlibatan orang-orang. Defenisi ini menekankan peran kepemimpinan dalam mempengaruhi bawahan agar bawahan dapat terlibat dengan baik dalam mencapai tujuan organ-isasi.

Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Cassidy dan Kreitner manajemen menekankan keter-libatan orang lain (bawahan) untuk mencapai tujuan dalam mengatasi perubahan lingkungan organisasi adalah.⁸ Sedangkan menurut Griffin mendefenisi-kan manajemen sebagai aktivitas (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, pembimbingan dan kontrol) yang diarahkan untuk mengelola sumber organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien.⁹

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

b. Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam ketentuan umum Undang-undang Sisdiknas, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkuali-

fikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widiaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpar-tisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.¹⁰ Menurut Ramayulis pendidik adalah orang yang bertanggung-jawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.¹¹

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan-nya, guru memiliki kewajiban seperti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang guru dan dosen pada pasal 20 poin 1 sampai 5:

- 1) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- 3) 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.
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undan-gan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kes-atuan bangsa.¹²

c. Manajemen Tenaga Pendidik dan Kepen-didikan

Manajemen personalia (pendidik dan tenaga kependidikan) ialah bagian manajemen yang mem-perhatikan orang-orang dalam organisasi, yang meru-pakan salah satu sub sistem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, men-empatkan, melatih, mengembangkan, dan mening-katkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia.¹³

Tidak hanya hal-hal di atas yang harus ditangani oleh manajer, tetapi juga memperhatikan pemben-tukan staf, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, mem-perhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu sub sistem manajemen yang

⁴Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa In-donesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1990), h. 553

⁵Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), h. 1

⁶Richard L. Daft, *New Era of Management* (Canada: South-Western, 2010), h.5

⁷Stephen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter, *Funda-mental of Management* (United State of America: Pearson, 2011), h. 32

⁸Crassidy dan Kreitner, *Principles of Management* (China: Western, 2011), h.5

⁹Ricky W. Griffin, *Management Principles and Practice* (United State: South-Western, 2013), h. 5

¹⁰Anwar Arifin, *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Da-lam Undang-undangSisdiknas* (Jakarta: Depag, 2003), cet., Ke- 3. h. 35

¹¹Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), Cet. ke-3, h. 88.

¹²Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Cet. ke-1, h. 52.

¹³Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta:PT Asdi Ma-hasatya, 2004), h.108



perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan.¹⁴ Manajemen personil/anggota di sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen personil/anggota yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah. Kesanggupan manajemen yang dituntut meliputi (1) memperoleh dan memilih anggota yang cakap, (2) membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya, (3) menggunakan anggota dengan lebih efektif, dan (4) menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan.¹⁵

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

Pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu adanya job diskription yang jelas sangat diperlukan.¹⁶ Salah satu unsur dalam manajemen tenaga kependidikan hendaklah terpenuhi beberapa hal berikut ini:

- 1) Daftar Personel. Daftar personel memuat identitas atau keterangan lengkap tentang diri pegawai atau karyawan yang bersangkutan baik ia itu guru maupun tenaga administratif. Keterangan keterangan ini antara lain meliputi nama lengkap dan identitas pribadi yang lain (agama, tempat tinggal, tahun kelahiran, dan sebagainya), pangkat, jabatan, pendidikan terakhir, pendidikan tambahan dan keadaan keluarga.
- 2) Daftar Hadir Guru/Karyawan. Kehadiran guru atau karyawan di sekolah adalah suatu hal yang mutlak demi berhasilnya tujuan pendidikan. Den-

gan memeriksa daftar hadir tersebut maka dapat dihitung presentase kehadiran atau absensi guru yang bersangkutan. Disamping itu, yang penting lagi ialah apakah alokasi waktu yang disediakan selama satu semester atau satu caturwulan itu dapat dipenuhi oleh guru atau tidak bagi sesuatu bidang studi.

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

d. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan

1) Perencanaan

Perencanaan manajemen pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Walaupun merupakan langkah awal yang harus dilaksanakan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan secara seksama. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif efisien.¹⁷

2) Seleksi

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

- a) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam menjalankan tugas dalam jabatan tersebut, mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem, menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem, memiliki motivasi untuk mengembangkan diri.
- b) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai.

Pada dasarnya, setiap elemen yang dipergunakan dalam teknologi seleksi SDM lebih diarahkan sebagai alat-alat pengaturan karena pada umumnya perun-

¹⁴Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia* h. 109

¹⁵Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), h. 26-27

¹⁶B. Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT. Asdi Mahasetya, 2004), h. 86

¹⁷Samsuddin Sadjili, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 109.



dang-undangan Pemerintah selain menyulitkan bagi pemilihan dan penggunaan alat seleksi, juga menyulitkan terhadap penentuan kriteria pekerjaan. Seleksi SDM merupakan suatu proses yang memerlukan penilaian dan perkiraan untuk memprediksi secara tepat khususnya dalam menentukan tingkat investasi, kualitas yang baik, spekulatif, atau resiko tinggi. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan minimalisasi masalah penempatan kerja.

3) Proses Seleksi

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

- a) Penilaian Data dan Pelamar. Ada tiga tipe ukuran yang dapat digunakan secara selektif sebelum mengambil keputusan dalam kasus dimana informasi yang dibutuhkan sulit diperoleh melalui saluran-saluran tradisional. Ketiganya adalah: a). Ujian fisik (tes kesehatan) sebelum bekerja; b). Tes kecanduan obat-obatan terlarang (drug tasting); dan c). Latihan-latihan simulasi perilaku, baik secara manual maupun komputerisasi.
- b) Implikasi Tanggung Jawab dari Keputusan Seleksi Organisasi proses seleksi membutuhkan serangkaian keputusan seperti bagaimana yang paling baik dilakukan agar dapat memfungsikan jabatan secara efisien dan efektif.
- 4) Pasca Seleksi
Setelah mengevaluasi para pelamar suatu jabatan, tahap berikutnya adalah membuat keputusan individual mengenai setiap pelamar berdasarkan data pelamar dan pertimbangan efektivitas pelamar untuk melakukan pekerjaannya. Dalam pasca seleksi ada dua hal penting yang harus diperhatikan, yakni kontrak dan kerangka pekerjaan.
- a) Kontrak. Kontrak merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjian-perjanjian kontrak. Komponen-komponen kontrak pada umumnya ada-lah sebagai berikut: a). "Mutual assent" (suasana/ kondisi penawaran dan penerimaan), b). Konsiderasi, c). Pihak-pihak kompeten yang sah, d). Pengembangan "subject matter" yang tidak di-hambat oleh hukum, dan e) Kesepakatan dalam bentuk yang dituntut oleh hukum (peraturan).
- b) Batasan/kerangka kerja (term of employment). Sebelum menyelesaikan proses seleksi, pelamar dan organisasi harus membuat suatu perjanjian berdasarkan batasan/ kerangka kerja. Pengadaan perjanjian ini penting karena dapat dicapai pe-

mahaman sepenuhnya antara dua pihak. Dalam PP Nomor 97 tentang formasi PNS, disebutkan bahwa jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu (pasal 1) sedangkan pasal 4 menyebutkan bahwa formasi kesatuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai.

5) Pengembangan Karier

- a) Pentingnya Karier. Berbicara tentang karier maka kita akan bertitik tolak pada asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah bekerja dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut.
- b) Hakikat Tujuan Pengembangan Karier Secara umum hakikat dan tujuan pengembangan karier merupakan proses awal yang harus diketahui dengan jelas. Hakikat akan mengacu pada dasar kekuatan yang membantu proses pengembangan, sedangkan tujuan justru pada apa serta bagaimana meniti karier yang diharapkan. Prinsip dasar yang dijadikan panduan pengembangan karier terdiri dari: (1) kemampuan manajerial, (2) kemampuan fungsional, (3) keamanan, (4) kreativitas, (5) otonomi independen.

PEMBAHASAN

1. Perencanaan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas bahwasanya perencanaan tenaga pendidik dilakukan dengan baik seperti ratio Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangatlah relevan dalam proses belajar dan mengajar. Disamping itu Kepala Madrasah memetakan kebutuhan Tenaga Pendidik dan karyawan berdasarkan spesifikasi dan keahlian yang dibutuhkan madrasah (dua) bulan sebelum semester ganjil/genap berakhir dan mengajukan surat permohonan kebutuhan Tenaga Pendidik/karyawan kepada penTenaga Pendidiks yayasan.

Tenaga Pendidik, yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan Tenaga Pendidik dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima. Kemudian kepala madrasah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial mau-pun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. Lama pendaftaran penerimaan Tenaga Pendidik/karyawan + 3 (tiga) minggu

Kemampuan dan latar belakang pendidikan Tenaga Pendidik, sangatlah diperhatikan di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian



prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik. Kemudian Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu dalam perekrutan Tenaga Pendidik melakukan test kemampuan baca-tulis al-qur'an dan test micro teaching dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua test tersebut sebagai modal bagi Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu. Kemudian dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik baik melalui wawancara kepada calon tenaga pendidik maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik

2. Pelaksanaan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka pelaksanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu adalah sebagai berikut, pola rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni

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

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan pembinaan kepada Tenaga Pendidik dengan metode yanbu'a, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional

Kemudian Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu selama bertugas tidak pernah mengalami tenaga pendidik melakukan pelanggaran, sebab kepala sekolah menggunakan pendekatan persaudaraan sehingga Tenaga Pendidik dan TU menjalankan tugasnya atas kesadaran, bukan atas keterpaksaan kepala sekolah. Kemudian juga setiap tenaga pendidik membuat pernyataan jika melakukan kesalahan siap menerima sanksi yang setimpal sesuai dengan kesalahan yang telah dilakukan.

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangat menekan kedisiplinan bagi tenaga pendidik, penerapan kedisiplinan tersebut dengan memanfaatkan teknologi informasi, yakni (finger print), sehingga ketika Tenaga Pendidik datang melakukan absensi dan begitu juga jika pulang melakukan absensi

sesuai dengan jam keputungan. Kemudian juga Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan reward atau hadiah kepada tenaga pendidik yang berprestasi dalam bekerja seperti pemberian piagam dan bingkisan. Pemberian reward ini semata-mata untuk meningkatkan prestasi kerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

3. Kontrol Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka kontrol tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut tingkah laku tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga tenaga pendidik kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisien-nya tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik

Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, sangatlah menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi perbaikan-perbaikan kedepannya terutama saran untuk tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya baik sebagai tenaga pengajar dan pendidik maupun pengelolaan administrasi sekolah, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada siswa dan dapat meningkatkan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

4. Evaluasi Tenaga pendidik

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka evaluasi tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sebagai berikut kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing Tenaga Pendidik dan kemudian diberikan masukan dan pembinaan agar kedepan tidak mengulangnya lagi. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-



al-haq Kota Bengkulu sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dan pendidikan, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah.

Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu sangatlah memperhatikan kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik. Kekuatan tenaga pendidik dihargai dan kelemahannya dimotivasi agar menjadi kekuatan untuk mendukung kemajuan sekolah. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu menganalisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar siswa dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

KESIMPULAN

Adapun simpulan dalam penelitian ini mengenai manajemen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu berjalan dengan baik seperti ratio Tenaga Pendidik dan siswa (2/22) sangat ideal dan sesuai dengan standar, memetakan kebutuhan Tenaga Pendidik berdasarkan spesifikasi dan keahlian, dan perekrutan tenaga pendidik melakukan test kemampuan baca-tulis al-qur'an dan test micro teaching.
2. Pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu, yakni pola rekrutmen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu yakni
 - a. Seleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan
 - b. Tes kemampuan baca al-Qur'an dan tes micro teaching. Tenaga pendidik dibina dengan metode yanbu'a, seperti membaca al-qur'an mengkaji kitab fathul qorib dan matan takrib yang dilaksanakan secara terjadwal, kemudian pembinaan dari yayasan dilaksanakan satu bulan sebanyak 2 kali, rutin pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu Tenaga Pendidik yang profesional
3. Kepala sekolah Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu melakukan kontrol kepada tenaga pendidik dengan cara kepala sekolah melakukan kegiatan keliling ruangan selama proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik, kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. Wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku

tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugas di sekolah

4. Untuk melakukan evaluasi terhadap tenaga pendidik kepala sekolah menggunakan instrumen angket yang disebarkan kepada siswa dan kotak saran sehingga kepala sekolah mengetahui kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan kemudian diberikan pelatihan, pembinaan motivasi dan masukan agar tenaga pendidik Madrasah Ibtidaiyah Plus Ja-alhaq Kota Bengkulu lebih berkualitas dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Arifin, Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-undang Sisdiknas. Jakarta: Depag, 2003
- B. Suryosubroto, Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: PT. Asdi Mahasetya, 2004
- Crassidy dan Kreitner, Principles of Management. China: Western, 2011
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1990
- Hidayati. 2014. Manajemen Pendidikan, Standar Pendidikan, Tenaga Kependidikan dan Mutu Pendidikan. Jurnal Al-Talim Vol. 21
- Jhon M. Echols dan Shadily, Kamus Inggris Indonesia. Jakarta: Gramedia, 2010
- Maisah, Manajemen Pendidikan. Jakarta: Gaung Persada Press, 2013
- Muzyanah. 2014. Manajemen Madrasah sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter. Jurnal Analisa Volume 21
- Pidarta, Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: PT Asdi Mahasetya, 2004
- Ramayulis, Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia, 2002 Cet. ke-3
- Richard L. Daft, New Era of Management. Canada: South-Western, 2010
- Ricky W. Griffin, Management Principles and Practice. United State: South-Western, 2013
- Rohiat, Manajemen Sekolah. Bandung: PT. Refika Aditama, 2009
- Sadjili, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Stephen P. Robbins, David A. Decenzo dan Mary Coulter, Fundamental of Management. United State of America: Pearson, 2011
- Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005. Jakarta: Bumi Aksara, 2005, Cet. ke-1

