

ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMA SWASTA KAMPUS FKIP PEMATANGSIANTAR

SUSY ALESTRIANI SIBAGARIANG¹, OSCO PARMONANGAN SIJABAT²

^{1,2} Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar
email: osco.sijabat@uhnp.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima: 05- 01-2024

Disetujui: 31- 01-2024

Kata Kunci :

Sistem Pengelolaan; Tenaga Pendidik; Tenaga Kependidikan.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Penelitian ini berusaha menjelaskan bagaimana pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar, bagaimana proses pembinaan, pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar serta bagaimana promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar serta bagaimana penilaian pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan teknik studi dokumentasi untuk memperoleh data yang valid tentang bagaimana mengelola pendidik dan tenaga kependidikan. Penelitian ini dilakukan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar yang terletak di jalan Sangnauluh No. 4 Pematangsiantar. Adapun hasil penelitian diketahui bahwa system pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar berjalan dengan baik. Dalam merekrut tenaga pendidik, pertama dilakukan analisis jabatan pendidik dan tenaga kependidikan di bidang apa yang dibutuhkan, setelah itu dilakukan wawancara dan tes potensi akademik. Pembinaan dan pembinaan tenaga pendidik dilakukan dengan memanggil narasumber dari luar untuk berdiskusi, sedangkan pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan dilakukan oleh yayasan universitas HKBP Nommensen dan tenaga kependidikan selalu berusaha mengikutinya. Kemudian promosi dan mutasi tenaga pendidik dilakukan setiap 2 tahun sekali dan promosi dan mutasi tenaga kependidikan dilakukan setiap 4 tahun sekali.

ARTICLE INFO

Article History :

Received : 05-01-2024

Accepted : 31-01-2024

ABSTRACT

This research aims to determine the management system for teaching staff and educational staff at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus. This research seeks

Keywords:

Management System; Educator;
Education Personnel.

to explain how teaching staff and educational staff are procured at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus, what is the process of coaching, developing teaching staff and educational staff at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus, and how the promotion and transfer of educators and educational staff at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus, and How are the assessments of educators and education staff at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus. The method used in this research is qualitative. Data collection techniques use observation, interviews and documentation study techniques to obtain valid data about how to manage educators and education staff. This research was conducted at the FKIP Pematangsiantar Campus Private High School which is located on Jalan Sangnauluh No. 4 Pematangsiantar. The results of the research show that the management system for educators and education staff at the Private High School, FKIP Pematangsiantar Campus is running well. In recruiting teaching staff, first an analysis of the positions of educators and educational staff in what fields is needed is carried out, after that interviews and academic potential tests are carried out. The coaching and development of teaching staff is carried out by summoning external sources for discussions, while the coaching and development of educational staff is carried out by the HKBP Nommensen university foundation and educational staff always try to follow suit. Then promotions and transfers of teaching staff are carried out every 2 years and promotions and transfers of educational staff are carried out every 4 years.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah nafas dari kehidupan. Pendidikan juga merupakan suatu tumpuan agar suatu bangsa dapat berdiri kokoh sejajar dengan bangsa lain. Oleh karena itu upaya untuk memajukan pendidikan sangat digalakkan oleh pemerintah. Karena maju mundurnya suatu negara ditentukan oleh kualitas pendidikannya. Tentu hal ini sangat berkaitan dengan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan ujung tombak dari pendidikan. Pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang sangat berkaitan erat dengan dunia pendidikan. Sekalipun lingkup keduanya berbeda. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan tenaga pendidik adalah tenaga pendidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur fasilitator dan sebutan lain dengan sebutan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Karena itu pula pada dasarnya baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan memiliki peran dan tugas yang sama yaitu melaksanakan berbagai aktivitas yang berujung pada terciptanya kemudahan dan keberhasilan siswa dalam belajar. Menurut Djam'an Satori, dkk (2017: 1) pendidikan yang baik, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat modern dewasa ini yang sifatnya yang selalu menantang, mengharuskan bagaimana pendidik yang baik. Hal ini berarti bahwa dimasyarakat diperlukan pemimpin yang baik, di rumah diperlukan orang tua yang baik, dan di sekolah guru yang baik. akan tetapi dengan ketiadaan pegangan tentang persyaratan pendidikan profesional maka hal ini menyebabkan timbulnya bermacam-macam orang tentang arti guru yang baik, tegasnya guru

yang profesional. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah merekrut, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serasi menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga. Dari hasil observasi awal yang dilakukan, permasalahan SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar ini yang dijadikan peneliti sebagai objek penelitian adalah dalam penempatan tenaga pendidik dan kependidikan beberapa bidang tidak berdasarkan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Sebagai salah satu contoh tenaga kependidikan berperan sebagai tenaga pendidik artinya di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar ini staf tata usaha menjadi tenaga pendidik dan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar ini guru tidak mengajar sesuai bidang disiplin ilmunya. Dapat dilihat bahwasanya kurang efektifnya pengorganisasian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Padahal jika mengacu pada salah satu fungsi manajemen yaitu pengorganisasian yang seharusnya bisa mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Permasalahan ini menarik diteliti agar penulis dapat menggambarkan ataupun mendeskripsikan bagaimana proses system pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Sebab permasalahan ini sangat sering terjadi di sekolah ataupun madrasah baik itu negeri maupun swasta tetapi pihak sekolah menganggap ini permasalahan yang sangat kecil, dan mengabaikannya. Padahal untuk mencapai sekolah yang berkualitas akan lebih mudah untuk mencapai itu dengan orang-orang dengan disiplin ilmu pendidik dan kependidikan sehingga mudah untuk mentrasferkan ilmunya dan kepala sekolah dengan baik dan tepat menempatkan pendidik dan kependidikan sesuai bidangnya. Riset ini dalam penelitiannya menggunakan metode penelitian kualitatif. Margono (2017: 45) menyatakan penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memperoleh data deskriptif dari kata-kata yang tertulis maupun secara lisan dari narasumber / sampling yang dapat dimintai informasi. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Biasanya penelitian kualitatif membutuhkan keahlian analisis, sistematis, dan ilmiah, maka akan memperoleh ketepatan dalam pemahamannya, karena hakikat dari kejadian atau gejala buat penelitian kualitatif ialah integritas atau terpadu. Penelitian kualitatif biasanya bersifat deskriptif- analitik maksudnya menganalisis terhadap isi yang disusun dan dibuat berdasarkan sistematis, ilmiah dan menyeluruh. Riset ini dilakukan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar yang terletak di Jalan Sangnauluh No. 4 Kota Pematangsiantar.

METODE

Metode pada artikel ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian (Menurut Zed, 2004). Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan riset- riset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

E. Mulyasa (2012: 20) mengemukakan bahwa manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Kegiatan dalam manajemen yang merupakan rangkaian dari suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai tujuan 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. Dalam dunia pendidikan, manajemen memiliki peranan yang sangat urgen karena kinerja sebuah lembaga pendidikan akan dapat berjalan secara maksimal apabila menerapkan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Jaja Amirulloh (2013: 33) bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Menurut Jaja dan Amirulloh “Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti”. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian. Hidayati dikutip oleh Astri Novia Siregar (2017: 1) manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam tataran strategic, managerial, maupun operational menentukan mutu pendidikan. Kepemimpinan pendidikan yang efektif diprediksi akan mampu merealisasikan standar pendidik dan tenaga kependidikan, yang selanjutnya tentu akan menunjang pula bagi upaya peningkatan mutu pendidikan. Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan pendidik dan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Menurut Saiful (2013: 229) perencanaan SDM (*Human resource planning*) merupakan proses *mereview* kebutuhan SDM secara sistematis untuk memastikan bahwa kebutuhan jumlah pegawai yang terampil selalu tersedia kapan saja diperlukan. Setelah berjalannya perencanaan selanjutnya ada namanya rekrutmen (*recruitment*) yaitu suatu proses mencari personel yang berkualitas, sehingga mereka tertarik untuk melamar pada suatu pekerjaan atau jabatan. Selanjutnya seleksi SDM (*selection*) merupakan suatu proses dimana organisasi melakukan pilihan dari kelompok pelamar, personel yang mana yang tepat untuk mengisi posisi dalam organisasi tersebut. Ketiga hal tersebut merupakan hal yang penting jika organisasi ingin mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Pengadaan

Menurut Riani Laksmi (2013: 37) pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk

mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tertulis, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara intern atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Kandidat dalam proses rekrutmen bisa di dapatkan dari *internal* (karyawan perusahaan) atau *eksternal* (dari luar perusahaan). Rekrutmen *internal* akan menyebabkan karyawan yang berhasil akan dipromosikan atau akan di adakan rotasi dengan posisi yang sama tetapi dengan pekerjaan yang berbeda. Sedangkan Rekrutmen *eksternal* akan memerlukan proses pendidikan dalam pembimbingan kepada karyawan baru agar bisa menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan nilai-nilai, budaya dan peraturan perusahaan.

3. Pembinaan dan Pengembangan

Pembinaan dan pengembangan, pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier pegawai. Suatu program pembinaan tenaga kependidikan biasanya diselenggarakan atas asumsi adanya berbagai kekurangan dilihat dari tuntutan organisasi, atau karena adanya kehendak dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dikalangan tenaga kependidikan itu sendiri. Terdapat beberapa prinsip yang patut diperhatikan menurut Eka Prihatin (2011: 78) dalam penyelenggaraan pembinaan tenaga kependidikan ini, yaitu:

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

4. Promosi dan Mutasi

Menurut E. Mulyasa (2012: 43) promosi atau pengakatan pertama biasanya diangkat sebagai calon PNS dengan masa percobaan satu atau dua tahun, kemudian ia mengikuti latihan prajabatan, dan setelah lulus diangkat menjadi pegawai negeri sipil penuh. Setelah

pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau penugasan. Dalam penempatan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siapsecara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan.

5. Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di sekolah, khususnya pegawai negeri sipil sebab-sebab pemberhentian pegawai ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga jenis (1) pemberhentian atas permohonan sendiri, (2) pemberhentian oleh dinas atau pemerintah, dan (3) pemberhentian sebab lain-lain. Pemberhentian atas permohonan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan pegawai sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan yang bertujuan memperbaiki nasib. Menurut Mulyasa (2004: 78) ada banyak alasan yang menyebabkan seseorang tenaga kependidikan berhenti dari pekerjaannya, yaitu:

- a) Karena permintaan sendiri untuk berhenti
- b) Karena mencapai batas usia pensiun menurut ketentuan yang berlaku
- c) Karena adanya penyederhanaan organisasi yang menyebabkan adanya penyederhanaan tugas di satu pihak sedang di pihak lain diperoleh kelebihan tenaga kerja.
- d) Karena yang bersangkutan melakukan penyelewengan atau tindak pidana.
- e) Karena yang bersangkutan tidak cakap jasmani dan rohani
- f) Karena yang meninggalkan tugas dalam jangka waktu tertentu sebagai pelanggaran atas ketentuan yang berlaku.
- g) Karena meninggal dunia atau karena hilang sebagaimana dinyatakan oleh pejabat yang berwenang.

Sementara pemberhentian karena alasan lain penyebabnya adalah pegawai yang bersangkutan meninggal dunia, hilang, habis menjalani cuti diluar tanggungan negara dan tidak melaporkan diri kepada yang berwenang, serta telah mencapai batas usia pensiun.

6. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. Masalah kompensasi merupakan salah satu tantangan yang harus dihadapi manajemen. Kompensasi menurut Marwansyah (2016: 268) merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Walaupun sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi. Upah menurut Taufiq Rahman (2019: 192) adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Bagi tenaga kependidikan di Indonesia terdapat perbedaan penghitungan kompensasi langsung sesuai dengan pangkat, jabatan dan golongan. Sejauh ini untuk tenaga kependidikan yang berstatus PNS memiliki ketentuan

khusus untuk pemberian kompensasi (UU No. 8 tahun 1974). Masalah kompensasi bagi tenaga kependidikan ini dewasa ini masih menjadi isu penting dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan. Kenaikan gaji berkala, tunjangan jabatan dilingkungan profesi kependidikan dirasakan belum memadai dan disoroti secara tajam. Hal ini berkaitan erat dengan kondisi APBN untuk sector pendidikan yang masih jauh berbeda di bawah sektor lain.

7. Penilaian

Menurut Eka prihatin (2011: 78) penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik perfoma seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Perfoma ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi, sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir. Penilaian tenaga kependidikan sebenarnya bukan hanya dimaksudkan untuk kenaikan dalam jabatan atau promosi, perpindahan jabatan atau mutasi bahkan turun jabatan atau demosi, melainkan juga berguna untuk perbaikan prestasi kerja, penyesuaian gaji, penyelenggaraan pendidikan dan latihan, pengembangan karir, perancang bangunan kerja, dan lain-lain. Penilaian tenaga kependidikan difokuskan pada prestasi individu dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi pegawai itu sendiri. Bagi para pegawai, penilaian berguna sebagai umpan balik berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses efektif sumber daya manusia

Dari hasil wawancara terhadap kepala madrasah dapat dikatakan bahwa sebelum pihak SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar melakukan kegiatan perekrutan pendidik dan kependidikan terlebih dahulu kepala madrasah dan Guru melakukan analisis terkait kekurangan guru dalam bidang apa yang akan direkrut. Disamping itu, kepala madrasah juga akan mengecek hasil belajar para siswa untuk mengetahui kelemahan para siswa berada pada bidang apa. Sehingga kegiatan perekrutan akan berjalan sesuai dengan apa yang pada saat itu dibutuhkan oleh sekolah. Hal ini tentu sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh E. Mulyasa (2012: 42) yang dimana perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (*job spesification*). Jika dilihat kualifikasi pendidik yang ada di madrasah sebagian besar tenaga pendidik berkualifikasi S1 bahkan ada beberapa tenaga pendidik yang sudah berkualifikasi S2. Kemudian jika dilihat pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi analisis kebutuhan madrasah berjalan dengan baik. Seperti halnya dalam kegiatan perencanaan tenaga pendidik juga berjalan dengan baik karena dalam perencanaan sesuai prosedur baik itu syarat-syarat yang harus dilengkapi, wawancara, dan tes potensi akademik yang dikeluarkan oleh pihak yayasan universitas HKBP Nommensen. Setelah dilakukan kegiatan perekrutan guru dan guru telah dinyatakan lolos serta diterima, maka kepala madrasah menempatkan guru yang baru di rekrut sesuai dengan bidang dan keahliannya, sebagaimana yang dikemukakan oleh George R Terry yang di kutip oleh Saiful (2011: 61-62) mengenai pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh

anggota kelompok, penentuan hubungan-hubungan pekerjaan di antara mereka dan pemberian lingkungan pekerjaan yang sepatutnya. Pengorganisasian merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan, dan bentuk organisasi besar atau kecil, bisnis atau negara. Kegiatan pengorganisasian adalah untuk menentukan siapa yang akan melaksanakan tugas sesuai prinsip pengorganisasian. Pengorganisasian sebagai kegiatan pembagi tugas-tugas pada orang yang terlibat dalam kerja sama pendidikan. Karena tugas-tugas ini demikian banyak dan tidak dapat diselesaikan oleh satu orang saja, maka tugas-tugas ini dibagi untuk dikerjakan oleh masing-masing organisasi.

Pembinaan tenaga pendidik juga terlihat berjalan dengan lancar karena pembinaannya dilakukan dengan mengirim beberapa guru untuk ikut melaksanakan kegiatan diklat. Selain itu pihak madrasah mendatangkan narasumber dari luar untuk melaksanakan diskusi tentang masalah yang di tentukan oleh pihak yayasan universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar dengan guru-guru yang ada di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Promosi dan mutasi berjalan tetapi tidak dalam pengangkatan pegawai tetapi lebih kepada kenaikan jabatan dengan baik. Pemberhentian dalam jangka belum ada dilakukan karena apabila pendidik melanggar aturan yang ada di madrasah, maka akan dikeluarkan SP1 sampai pada SP3, setelah itu baru ada pemberhentian. Tetapi apabila untuk pemberhentian yang disebabkan oleh situasi meninggal dunia, itu akan dilakukan dengan kekeluargaan bersama keluarga yang bersangkutan. Kompensasi untuk pegawai sudah berjalan tidak hanya guru saja yang yg diberikan kompensasi berupa insentif dan kesehatan tetapi seluruh pegawai yang bekerja sudah ada dalam instrumen sudah dibagi setiap masing-masing pegawai sehingga bisa mengetahui sesuai tugas mereka masing-masing yang ada di madrasah sehingga mendapatkan tunjangan untuk mempersiapkan tugasnya, setelah itu barulah menghadap satu-satu diperiksa kelengkapan administrasi kerja. Penilaian dilakukan kepala madrasah dengan melihat catatan-catatan dan daftar hadir tenaga pendidik dan hasil belajar siswa SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Analisis tentang tenaga kependidikan dari segi kualifikasi memang belum berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan kualifikasi tenaga kependidikan masih ada yang berkualifikasi hanya lulusan D3. Kemudian dari segi pengelolaan tenaga kependidikan, sama halnya dengan tenaga pendidik tenaga kependidikan juga dilihat kelemahan di ruang tata usaha baru dilakukan kegiatan perekrutan. Kegiatan perekrutan juga harus melengkapi syarat-syarat yang dikeluarkan oleh pihak madrasah dan mengikuti presedurnya. Pembinaan diselenggarakan oleh yayasan universitas HKBP Nommensen yang selalu diikuti tenaga kependidikan SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar. Pemberhentian sama halnya dengan tenaga pendidik, apabila melakukan pelanggaran maka akan dikeluarkan SP1 sampai SP3 setelah itu baru ada pemberhentian, tetapi sampai saat dilakukan penelitian belum ada dilakukan pemberhentian kecuali pemberhentian karena sebab meninggal dunia. Kompensasi diperoleh semua tenaga pendidik dan kependidikan, dan juga ada asuransi 50%. Penilaian dilakukan oleh kepala madrasah dengan mencatat kinerja tenaga kependidikan. Kompensasi ini sesuai dengan pernyataan Marwansyah (2016: 268) yang dimana kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu komponen langsung berupa gaji, insentif, komisi dan bonus, dan kompensasi tidak langsung misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi. Ataupun sesuatu yang diterima oleh seseorang karyawan balasan atas karya yang diberikannya kepada organisasi.

KESIMPULAN

Sistem pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar ini mencakup bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan dengan memilih yang benar-benar dalam bidang yang diperlukan (profesional) dan mampu berkomunikasi

dengan baik, pembinaan yang dilakukan di SMA Swasta Kampus FKIP Pematangsiantar ini berbeda-beda, untuk tenaga pendidik dilakukan pembinaan dengan mendatangkan narasumber dari luar untuk berdiskusi, lain halnya dengan tenaga kependidikan yang pembinaannya diselenggarakan oleh Yayasan Universitas HKBP Nommensen, dan pemberhentian belum pernah dilakukan kecuali pemberhentian disebabkan karena meninggal dunia dan hal itupun akan diselesaikan dengan sifat kekeluargaan, di madrasah sebelum diberhentikan terlebih dahulu mendapatkan SP1, SP2, SP3 dan setelah itu akan dilakukan pemberhentian terpaksa atau tidak. Penilaian terhadap tenaga pendidik dilakukan oleh kepala madrasah sendiri dengan melihat laporan hasil belajar siswa dan melihat daftar hadir tenaga pendidik. Sementara penilaian tenaga kependidikan dilakukan oleh kepala sekolah dengan melihat kinerja tenaga kependidikan dari bagaimana mereka melakukan dan melaksanakan pekerjaan mereka masing-masing.

REFERENSI

- Astri Novia. 2017. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Volume X, No 1.
- Jaja, Amirulloh. 2013. *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, Riani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta. Hal. 268
- Mulyasa, E . 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Implementasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- . 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prihatin, Eka. 2011. *Teori Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Rahman, Taufiq. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan , Cipta Pustaka Media Printis.
- S. Margono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sagala, Syaiful. 2011. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Satori, Djam'an dkk. 2017. *Materi Pokor Profesi Keguruan MKDK 4004*, Jakarta: Universitas Terbuka, cet. 3.
- Zulkifli, M. 2018. *Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh)*. *Jurnal Ibtida'iy Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah IAI Hamzanwadi*.