

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SEKOLAH DASAR
NEGERI 30 MATTIROWALIE KOTA PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



Oleh:

ASMA ABDULLAH
NIM . 2005020003

**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
P A L O P O
2022**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
PRESTASI BELAJAR PESERTA DIDIK DI SEKOLAH DASAR
NEGERI 30 MATTIROWALIE KOTA PALOPO**

Tesis

*Diajukan untuk Melengkapi Syarat Meraih Gelar Magister
dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd.)*



**PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Asma Abdullah

Nim : 2005020003

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Tesis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari tesis ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan dan atau kesalahan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya batal.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 6 April 2022

Yang membuat pernyataan



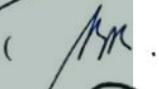
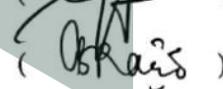
Asma Abdullah

PENGESAHAN

Tesis Magister berjudul *Implementasi Manajemen Pendidik Dalam meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo* yang ditulis oleh Asma Abdullah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2005020003 mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Palopo, yang dimunaqasyahkan pada Rabu 23 Maret 2022 Masehi, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Magister Manajemen Pendidikan Islam (M.Pd).

Palopo, 6 April 2022

Tim Penguji

- | | | |
|--|---------------------|---|
| 1. Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A. | Pimpinan Sidang (|  |
| 2. Muh. Akbar, S.H., M.H | Sekretaris Sidang (|  |
| 3. Dr. Kaharuddi, M.Pd.I. | Penguji I (|  |
| 4. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. | Penguji II (|  |
| 5. Dr. Hasbi, M.Ag. | Pembimbing I (|  |
| 6. Dr. Baderiah, M.Ag. | Pembimbing II (|  |

Mengetahui :



Rektor IAIN Palopo
Direktur Pascasarjana

Dr. H.M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.
Nip. 197109272003121002



Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hasbi, M.Ag.
Nip. 196112311993033015

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ
وَاصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan karunia beserta rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul **“Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo”**. Tesis ini berhasil diselesaikan atas bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag., selaku Rektor IAIN Palopo
2. Bapak Dr. H. Muh. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Palopo.
3. Bapak Dr. Hasbi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, sekaligus selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini sampai selesai.
4. Ibu Dr. Baderiah, M.Ag., selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan tesis ini sampai selesai.
5. Bapak H. Madehang, S.Ag., M.Pd., selaku Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan seluruh staf yang telah memberikan pelayanan peminjaman buku dan referensi yang diperlukan sejak awal perkuliahan sampai selesainya penulisan tesis.
6. Seluruh Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Seluruh Staf Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo yang telah banyak membantu dalam pengurusan administrasi sebagai mahasiswa Pascasarjana IAIN Palopo

8. Kelapa Sekolah dan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, atas sambutannya yang hangat dan segala bantuannya serta memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian.

9. Ibuda tercinta Hj. Ariani yang tak pernah lelah dalam bermunajat kepada Allah swt untuk kemudahan segala urusan bagi penulis, serta Ayahda Alm H. Abdullah Tohibbu atas jasanya mendidik penulis selama hidupnya semoga Allah membalasnya sebagai amal jariyah, al Fatihah penulis kirimkan untuk beliau.

10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana IAIN Palopo khususnya Ibu Indrawati, Ibu Wahyuni dan Ibu Marinah yang selalu menyediakan waktunya menjadi teman diskusi dan memberikan motivasi serta masukan selama proses perkuliahan sampai penulisan tesis ini.

Akhirnya penulis memohon rahmat dan petunjuk dari Allah swt., semoga tesis dapat bermanfaat bagi pembaca dan semoga menjadi amal jariyah bagi penulis. Amin ya Rabbal 'alamin.

Wallahul Muwafieq Ilaa Aqwamith Tharieq

Wassalamu Alalikum Warahamtullahi Wa Barakatuhu

Palopo, Januari 2022

P e n u l i s

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi yang dipergunakan mengacu pada SKB antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I., masing-masing Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987, dengan beberapa adaptasi.

1. Konsonan

Transliterasi huruf Arab ke dalam huruf Latin sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es dengan titik di atas
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	H	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet dengan titik di atas
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Sad	ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Dad	ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ta	ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Dza	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Ga	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Waw	w	We
ه	Ham	h	Ha
ء	Hamza	’	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dhammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antarharakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
يَ	Fathah <i>dan</i> ya	ai	a dan i
وَ	Fathah <i>dan</i> waw	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa* BUKAN *kayfa*

هُوْلَ : *hauwa* BUKAN *hawla*

3. Penulisan Alif lam

Artikel atau kata sandang yang dilambangkan dengan huruf ال (*aliflam ma'arifah*) ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiah* maupun huruf *qamariah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalalah* (bukan *az-zalalah*)

الفلسفة : *al-falsafah*

بِلَادًا : *al-bilâdu*

4. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Aksara Arab		Aksara Latin	
Harakat Huruf	Nama (bunyi)	Simbol	Nama (bunyi)
اَ... اِ... و	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> , <i>fathah</i> dan <i>waw</i>	â	a dan garis atas
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	î	i dan garis atas
وُ	<i>Dhammah</i> dan <i>ya</i>	û	u dan garis atas

Garis datar di atas huruf *a*, *i*, *u* bisa juga diganti dengan garis lengkung seperti huruf *v* yang terbalik, sehingga menjadi *â*, *î*, *û*. Model ini sudah dibakukan dalam font semua sistem operasi.

Contoh:

مَاتَ : *mâta*
رَمَى : *ramâ*
قِيلَ : *qîla*
يَمُوتُ : *yamûtu*

5. *Ta marbûtah*

Transliterasi untuk *ta marbûtah* ada dua, yaitu: *tamarbûtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dhammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbûtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h]. Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbûtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbûtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfâl*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madânah al-fâdilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

6. *Syaddah (Tasydîd)*

Syaddah atau *tasydîd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydîd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbânâ*

نَجِّنَا : *najjaânâ*

الْحَقُّ : *al-haqq*

نُعَمَّ : *nu‘ima*

عَدُوُّ : *‘aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydîd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى...) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Ali (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagihamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta‘murûna*

النَّوْعُ : *al-nau‘*

شَيْءٌ : *syai‘un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata *Hadis*, *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Dikecualikan dari pembakuan kata dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah kata al-Qur’an. Dalam KBBI, dipergunakan kata Alquran, namun dalam penulisan naskah ilmiah dipergunakan sesuai asal teks Arabnya yaitu al-Qur’an,

dengan huruf a setelah apostrof tanpa tanda panjang, kecuali ia merupakan bagian dari teks Arab.

Contoh:

Fi al-Qur'an al- Karim

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. *Lafz al-Jalâlah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudâf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللهِ *dînullâh*

بِالله *billâh*

Adapun *ta marbûtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz aljalâlah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fi rahmatillâh*

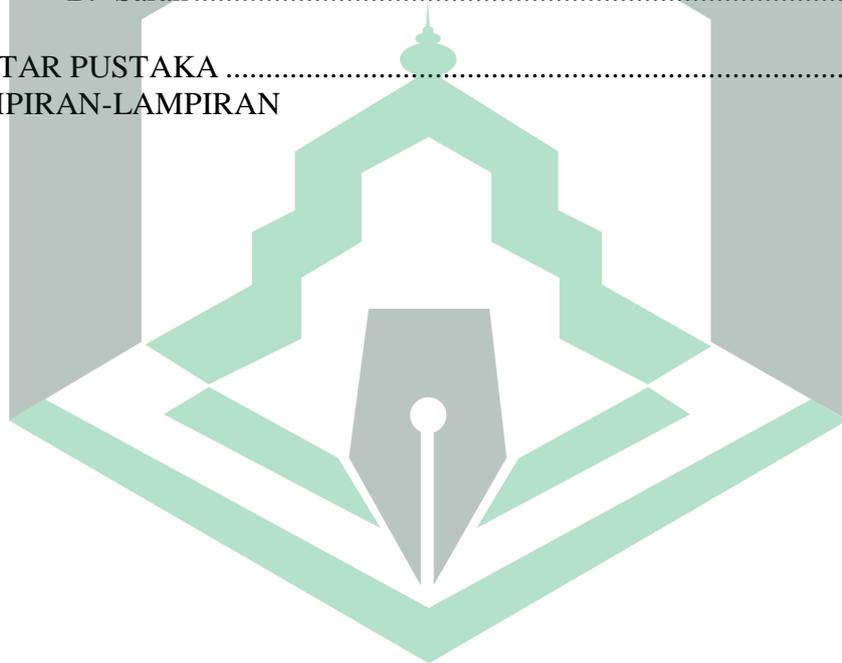
10. Huruf Kapital

Walaupun dalam sistem alfabet Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut diberlakukan ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan.

DAFTAR ISI

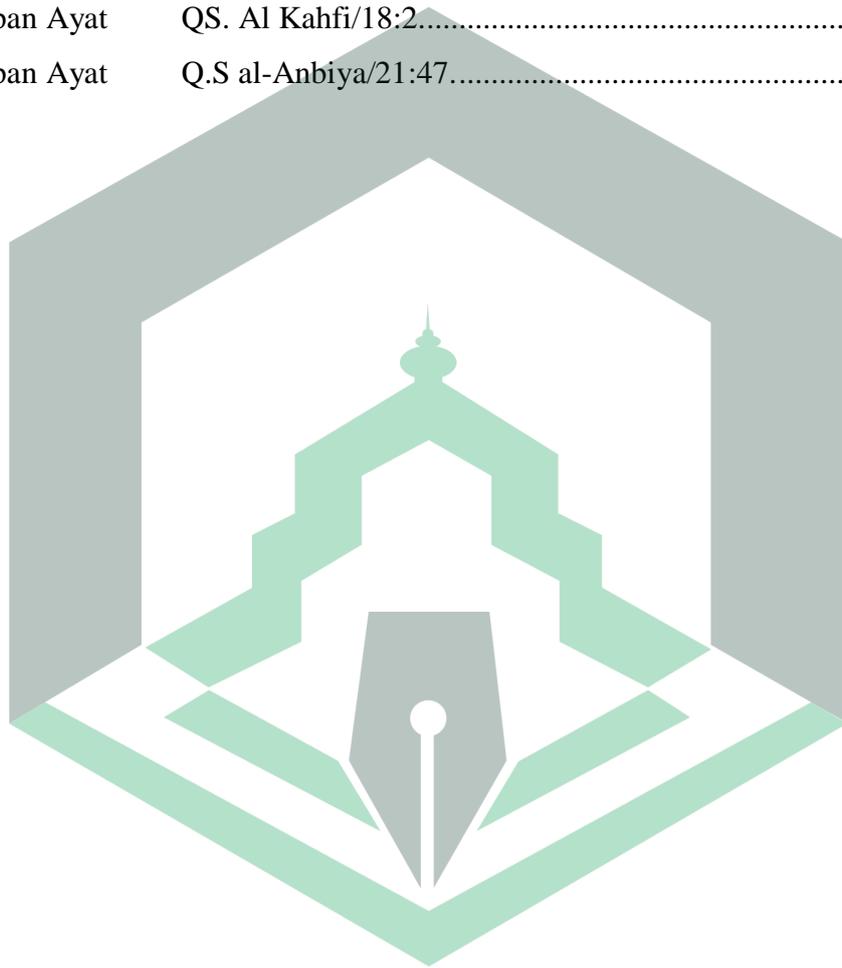
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR AYAT.....	xiii
DAFTAR HADIS.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR BAGAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	9
B. Manajemen Pendidik.....	14
C. Konsep Tenaga Pendidik.....	33
D. Prestasi Belajar Peserta Didik.....	40
E. Kerangka Pikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	46
B. Fokus Penelitian.....	47
C. Definisi Istilah.....	47
D. Desain Penelitian.....	48
E. Data dan Sumber Data.....	49
F. Instrumen Penelitian.....	50
G. Teknik Pengumpulan Data.....	50
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	53
I. Teknik Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitan.....	56
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	56
2. Deskripsi Data Penelitian	62
B. Pembahasan	110
1. Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.....	111
2. Kendala dan Solusi Implementasi manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.....	137
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	144
B. Saran	145
 DAFTAR PUSTAKA	147
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat	Q.S Al-'Alaq/96: 1-5.....	2
Kutipan Ayat	QS. Mujadillah/58 : 11	35
Kutipan Ayat	Q.S. Al Hasyr/59:18	117
Kutipan Ayat	QS. Al Kahfi/18:2.....	132
Kutipan Ayat	Q.S al-Anbiya/21:47.....	136



DAFTAR HADITS

Hadis tentang Amanah	3
Hadis tentang Evaluasi.....	137



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Keaslian Penelitian	12
Tabel 4.1	Keadaan Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021	60
Tabel 4.2	Keadaan Peserta Didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021	61
Tabel 4.3	Keadaan Saran Dan Prasarana Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021	62
Tabel. 4.4	Hasil Rata-Rata Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (USBN) Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie	100
Tabel. 4.5	Nilai Rata-Rata Kelas Peserta Didik Sdn 30 Mattirowalie Semester Ganjil Tahun Ajaran 2019/2020 T.A. 2017 s/d 2020	101
Tabel. 4.6	Jumlah Remedial Berdasarkan Kelas Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie T.A. 2017 s/d 2020	102
Tabel. 4.7	Angke Lulusan Yang Melanjutkan Ke SLTP/MTs Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie T.A. 2017 s/d 2020	103

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1	Kerangka Pikir	45
Bagan 4.1	Struktur Organisasi SDN 30 Mattirowalie	61



ABSTRAK

Asma Abdullah., 2022. “Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo”. Tesis Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Dr. Hasbi, M.Ag. dan Dr. Baderiah, M.Ag.

Penelitian tentang Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo bertujuan untuk mengetahui: 1) Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo; 2) Kendala dan solusi implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu, teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dilakukan berdasarkan indikator manajemen pendidik. Tahap Perencanaan: a) menyesuaikan standar rasio jumlah tenaga pendidik dan peserta didik; b) melakukan rekrutmen tenaga pendidik; c) penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Tahap pelaksanaan: a) peningkatan kompetensi tenaga pendidik; b) penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik; c) pemberian sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah; d) memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Tahap monitoring: a) mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya; b) memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas; c) melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran; d) memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya; e) memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Tahap evaluasi: a) memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik; b) menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik; c) menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Kendala yang dihadapi pada implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo, antara lain: a) kekosongan tenaga pendidik yang berstatus ASN pada kelas atau bidang studi; b) hasil rekrutmen tenaga pendidik tidak sesuai kualifikasi; c) kebijakan pemerintah terkait perubahan kurikulum pendidikan. Dan adapun Solusi dalam mengatasi kendala tersebut adalah sebagai berikut: a) perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan; b) penyesuaian tugas tenaga pendidik; c) mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Pendidik, Prestasi Peserta didik

ABSTRACT

Asma Abdullah., 2022. "Implementation of Teacher Management in Improving Student Achievement at State Elementary School 30 Mattirowalie Palopo City". Thesis Islamic Education Management Study Program, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Supervised by Hasbi dan Baderiah

This research focused on the Implementation of Teacher Management in Improving Student Achievement at State Elementary School 30 Mattirowalie Palopo City aimed at finding out: 1) Implementation of teacher management in improving student achievement at State Elementary School 30 Mattirowalie Palopo City; 2) Obstacles and solutions for the management of teachers in improving student achievement at the 30 Mattirowalie Public Elementary School, Palopo City.

The type of research was descriptive qualitative research. Data were collected using the methods of observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions.

The results of this study indicate that: 1) The management of teachers in improving student achievement at Elementary School 30 Mattirowalie is carried out based on indicators of teacher management. Planning Phase: a) adjusting the standard ratio of the number of teachers and students; b) recruiting teachers; c) placement of teachers in accordance with educational qualifications. Implementation stage: a) increasing the competence of teachers; b) the application of discipline to educators; c) imposing sanctions on teachers who violate school rules; d) giving rewards to teachers who excel. Monitoring stage: a) controlling the ability of teachers in carrying out their duties; b) give direct warning to teachers educators who are negligent in carrying out their duties; c) observing the strategy of educators in the learning process; d) pay attention to the competence of teachers in carrying out their duties; e) provide advice or input to educators in carrying out their duties. Evaluation stage: a) pay attention to improving the performance of teachers; b) analyze the potential strength of teachers; c) analyze the obstacles to the implementation of the duties of teachers. Obstacles faced by the management of teachers in improving student learning achievement at the 30 Mattirowalie Public Elementary School in Palopo City, among others: a) the vacancy of teaching staff with ASN status in the class or field of study; b) the results of the recruitment of teachers do not match the qualifications; c) government policies related to changes in the education curriculum. And the solutions in overcoming these obstacles are as follows: a) recruitment of temporary workers as needed; b) adjustment of the duties of teachers; c) encourage and motivate teachers to seek to increase knowledge and insight in the field of education.

Keywords: Teacher Management, Student Achievement

تجريد البحث

أسماء عبد الله، 2022. "تنفيذ إدارة المعلمين في تحسين التحصيل الدراسي للطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 بمدينة بالوبو". بحث الدراسات العليا لشعبة إدارة التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية الحكومية بالوبو. أشرف عليها حسبي وبدرية.

يهدف البحث حول تنفيذ إدارة المعلمين في تحسين إنجازات الطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 بمدينة بالوبو إلى معرفة: (1) تنفيذ إدارة المعلمين في تحسين تحصيل الطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 بمدينة بالوبو؛ (2) العقبات والحلول لإدارة المعلمين في تحسين تحصيل الطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 بمدينة بالوبو.

هذا النوع من البحث هو بحث نوعي وصفي. تم جمع البيانات باستخدام طرق المراقبة، المقابلات، والتوثيق. تقنيات تحليل البيانات المستخدمة هي تقنيات تقليل البيانات، عرض البيانات، واستخلاص النتائج.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن: (1) إدارة المعلمين في تحسين تحصيل الطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 تتم بناءً على مؤشرات إدارة المعلمين. مرحلة التخطيط: أ) تعديل النسبة المعيارية لعدد المعلمين والطلبة. ب) تعيين المعلمين. ج) تنسيق المعلمين وفقاً للمؤهلات التعليمية. مرحلة التنفيذ: أ) زيادة كفاءة المعلمين. ب) تطبيق الانضباط على المعلمين؛ ج) فرض عقوبات على المعلمين الذين ينتهكون قواعد المدرسة؛ د) منح المكافآت للمعلمين المتفوقين. مرحلة المراقبة: أ) التحكم في قدرة المعلمين على أداء واجباتهم. ب) توجيه تحذير مباشر للمعلمين الذين يتخلون عن أداء واجباتهم؛ ج) مراقبة استراتيجية المعلمين في عملية التعليم؛ د) الانتباه إلى كفاءة اختصاصيي المعلمين في أداء واجباتهم؛ هـ) تقديم المشورة أو المدخلات للمعلمين في أداء واجباتهم. مرحلة التقويم: أ) الاهتمام بتحسين أداء المعلمين. ب) تحليل القوة المحتملة للمعلمين؛ ج) تحليل معوقات تنفيذ واجبات المعلمين. العقبات التي تواجهها إدارة المعلمين في تحسين التحصيل الدراسي للطلبة في مدرسة ماتروالي الابتدائية العامة 30 بمدينة بالوبو، منها: أ) شاعر أعضاء هيئة التدريس مع وضع الموظفين الحكوميين في الفصل أو مجال الدراسة؛ ب) نتائج توظيف المعلمين لا تتطابق مع المؤهلات؛ ج) سياسات الحكومة المتعلقة بالتغييرات في مناهج التعليم. والحلول للتغلب على هذه المعوقات هي: أ) استقدام العمالة المؤقتة حسب الحاجة. ب) تعديل واجبات اختصاصيي المعلمين؛ ج) تشجيع وتحفيز المعلمين على السعي لزيادة المعرفة والثقافة في مجال التعليم.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعلمين، التحصيل الدراسي، إنجاز الطلبة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga pendidik merupakan garda terdepan keberlangsungan kegiatan pendidikan, oleh sebab itu tenaga pendidik berkewajiban memiliki kompetensi yang berupa penguasaan terhadap materi pembelajaran, memiliki profesionalitas sebagai guru, penguasaan terhadap metode penyesuaian diri serta memiliki karakter dan juga berkepribadian yang luhur dalam melaksanakan tugasnya, disamping itu guru wajib memiliki pengetahuan yang selalu berkembang mengikuti gerak perkembangan dunia yang dinamis.

Pendidikan mempunyai peranan yang strategis dan signifikan dalam pembentukan moral, akhlak dan etika peserta didik yang saat ini masih memerlukan pembenahan dalam perkembangan masyarakat modern khususnya di Indonesia. Kegagalan pendidikan yang efek buruknya menciptakan peserta didik yang tidak memiliki karakter atau berkepribadian se sesuai dengan nilai luhur bangsa Indonesia tidak lepas dari aktor utama dalam proses pendidikan di sekolah khususnya di dalam kelas, yakni begitu lemahnya guru dalam mendesain, mengemas dan menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik. Selain itu guru tidak mengembangkan pengetahuan dan penguasaannya terhadap manajemen modern yang cocok bagi tenaga pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah sehingga guru kehilangan kontrol serta evaluasi terhadap keberhasilan dan kegagalannya dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Mengenai hal tersebut, Allah Swt berfirman dalam Q.S Al-'Alaq/96: 1-5, sebagai berikut:

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ أَلَمْ يَكُنْ الْأَكْرَمُ
 الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٣﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

1. bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan, 2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah, 4. yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam, 5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.¹

Kutipan ayat tersebut mengisyaratkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana dengan seruan untuk membaca dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif. Perintah membaca dalam ayat ini bermakna luas, meliputi membaca ayat yang tersurat maupun tersirat, yang berkaitan perintah untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Ayat tersebut berisi penjelasan tentang kekuasaan Allah swt., untuk menciptakan manusia dan memberikan nikmat karunia berupa kemampuan untuk membaca. Hal tersebut membantu dalam merumuskan temuan pendidikan juga perlunya upaya mengembangkan ilmu pengetahuan dengan manajemen yang terarah.

Di samping harapan-harapan tersebut, tak bisa dipungkiri bahwa masih ada guru yang mengajar tidak sesuai dengan spesialis keahliannya sehingga berdampak pada proses pembelajaran yang tidak terkelola dan didesain dengan baik atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu masalah yang paling urgen lainnya adalah masih adanya guru yang direkrut hanya dengan pertimbangan dan atas dasar adanya ikatan kekeluargaan atau diistilahkan dengan

¹ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Cet XX (Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur'an, Darus Sunnah, Jatinegara, Jakarta Timur, 2016), h. 282

praktek nepotisme dan juga masih ada guru yang direkrut untuk pendidikan dasar yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan dan keahlian yang dimilikinya. Kondisi seperti ini berdampak pada tingkat kompetensi profesional tenaga pendidik dalam menguasai metode dan model pembelajaran saat proses pembelajaran di kelas yang monoton dan stagnan yang berimbas pada sikap peserta didik yang malas, bosan dan acuh pada saat guru menjelaskan pelajaran, bahkan peserta didik kerap kali bolos sekolah dan menimbulkan sikap tidak menghargai guru dan pada akhirnya hasil belajar peserta didik tidak sesuai harapan dan tidak berkembang dengan baik. Sebagaimana hal tersebut telah ditegaskan oleh Rasulullah Muhammad Saw dalam sabdanya yang diriwayatkan oleh Bukhari dalam sebuah hadis sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ
كَيْفَ إِضَاعَتَهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)²

Artinya:

Abu Hurairah berkata , Rasulullah saw. Bersabda, “Apabila suatu amanah di sia- siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.” Abu Hurairah bertanya, ”Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ?” Beliau menjawab, “Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka Tunggulah kehancurannya. (H.R. Bukhari).³

Hadis tersebut menjelaskan bahwa apabila dalam suatu organisasi pendidikan dikelola oleh seorang yang bukan ahli dalam pendidikan maka tujuan organisasi itu tidak akan tercapai bahkan akan salah arah. Begitu pula dengan

² Muhammad bin Ismail bin Ibrahim al Bukhari, *Sahih al-Bukhari* (Beirut: Dar al-Kutb al-Ilmiyah, 1992), Nomor hadits 6015.

³ Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad Asy Syafi'i al-Qustholani, “Irsyadus Syari’Juz 13”. Lihat: Srifariyati dan Afsya Septa Nugraha, *Prinsip Kepemimpinan dalam Perspektif QS. An-Nisa: 58-59* (Jurnal Madaniyah, Volume 9 Nomor 1 Edisi Januari 2019), h. 57.

pengelolaan manajemen guru apabila diberikan pembagian kerja yang bukan bidangnya maka dalam proses pembelajaran akan sulit berkembang dan akan berdampak pada prestasi belajar peserta didik yang tidak sesuai dengan harapan.

Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo merupakan salah satu lembaga pendidikan yang telah menerapkan manajemen pendidik. Dari observasi mandiri yang telah dilakukan pada pra penelitian tanggal 11 Januari 2021 menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SDN 30 Mattirowalie sebagian besar telah menguasai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pendidik, diantaranya lulusan seorang tenaga pendidik telah sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya, hal ini menampakkan kualitas pendidik yang baik, dan telah mendapatkan pengakuan dan penghargaan atas kinerja dari tenaga pendidik dengan status bersertifikasi sehingga tenaga pendidik cenderung lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh SDN 30 Mattirowalie terdiri dari guru yang berstatus aparatur sipil negara (ASN), guru yang berstatus honorer dan sebagian besarnya telah memenuhi kualifikasi sebagai pendidik. Dalam suatu organisasi, pendidikan merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan lembaga pendidikan. Hal ini ditopang dengan sumber daya pendidikan yang tersedia dan lengkap, berupa media pembelajaran, bahan pembelajaran, sarana prasarana pembelajaran, serta lingkungan kerja yang kondusif dan ramah, serta sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan berdedikasi, maka tujuan pendidikan yang telah dirumuskan akan memungkinkan dapat tercapai dan hal ini telah dipenuhi oleh SDN 30 Mattirowalie.

Penerapan manajemen pendidik dan kependidikan sekolah seperti pada temuan Neti Karnati dijelaskan bahwa kebutuhan mutlak dalam sebuah lembaga

pendidikan harus terus dijaga eksistensinya. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan dengan baik berdampak pada meningkatnya kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dan ketercapaian tersebut akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.⁴

Sedangkan Rachmad Sobri menyajikan temuan bahwa penerapan manajemen tenaga pendidik yang terdiri dari proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, dan evaluasi tenaga pendidik. Dan faktor yang dominan dalam mempengaruhi penerapan manajemen tenaga pendidik adalah kemampuan kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga yang baik, kemudian tenaga pendidik yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang keilmuannya, sarana prasarana yang terpenuhi, memadainya ketersediaan biaya pendidikan, dan berperan aktifnya komite sekolah.⁵

Manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie khususnya pada proses perekrutan calon tenaga pendidik khususnya yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui mekanisme kebijakan pemerintahan dari permintaan tenaga pendidik itu sendiri dan melalui persetujuan kepala sekolah. Dan hal ini telah dilakukan berdasarkan manajemen profesional, begitupun dengan perekrutan tenaga pendidik yang berstatus honorer. Dalam pembagian tugas mengajar di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, penempatan tugas beberapa tenaga pendidik yang telah sesuai dengan kualifikasi pendidikan,

⁴ Neti Karnati, *Implementasi manajemen pendidik dan tenaga Kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan Mutu sekolah dasar negeri di Kota Bekasi*, (Jurnal Parameter Volume 29 No. 2, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2017), h. 185

⁵ Rachmad Sobri, *Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik di MI Az-Zahir Palembang*, (Jurnal Islamic Managemen, VOL: 02/ NO: 01, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019) h. 23

dan ada beberapa yang dipertimbangkan dari sisi pengalaman mengajar khususnya guru kelas. Manajemen Tenaga Pendidik yang dikelola dengan baik akan berimplikasi pada pencapaian prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie.

Hal tersebut senada dengan hasil temuan Mukhlisoh bahwa perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan berdasarkan usulan madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama dengan menggunakan tiga analisis yaitu melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, analisis beban kerja, sehingga mampu melakukan analisis kelebihan dan kekurangan. Dalam menyeleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dilakukan dengan menentukan kualifikasi sesuai bidang dan kemampuan sehingga diperoleh tenaga pendidik yang memiliki kompetensi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu dan bagi tenaga kependidikan disesuaikan dengan *skill* dan keahlian yang dibutuhkan lembaga.⁶

Prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie berada pada standar rata-rata peserta didik yang ada di sekolah lainnya yang ada di lingkup Dinas Pendidikan Kota Palopo. Pencapaian prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: faktor ketersediaan sarana prasarana, profesionalisme tenaga pendidik, serta faktor manajemen tenaga pendidik itu sendiri, disamping faktor-faktor lain seperti lingkungan dan pergaulan antar peserta didik.⁷

⁶ Mukhlisoh, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*, (Jurnal Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Brebes, 2018), h. 233.

⁷ Mursalim, S.Ag. Kepala SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, Tanggal 11 Januari 2021

Mencermati permasalahan tersebut, maka manajemen tenaga pendidik menjadi keniscayaan untuk diimplementasikan dengan baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sebagai lembaga pendidikan melalui peningkatan kualitas guru dalam memacu meningkatnya prestasi belajar peserta didik. Aktivitas manajemen tenaga pendidik menjadi penting untuk pengelolaan profesionalisme tenaga pendidik, khususnya dalam mengelola pelajaran secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti implementasi manajemen pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik, dari alasan tersebut maka penulis akan melakukan penelitian terkait permasalahan tersebut melalui penelitian yang judul "*Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo*".

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah disusun berdasarkan dari latar belakang yang terlebih dahulu telah diuraikan. Adapun masalah yang telah dirumuskan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo?
2. Bagaimana kendala dan solusi implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui kendala dan solusi implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan nilai tambah terhadap wawasan keilmuan serta dapat mendukung teori-teori yang sudah ada untuk pengembangan mutu pendidikan di sekolah khususnya mengenai Manajemen Pendidik.

2. Secara praktis

- a. Bagi peneliti

Menambah pengalaman dan wawasan ilmu pengetahuan dalam melaksanakan penelitian mengenai Manajemen Pendidik atau tenaga pendidik yang berimplikasi pada meningkatnya prestasi belajar peserta didik.

- b. Bagi Institut

Memberikan informasi yang lebih jelas bagi lembaga kependidikan dalam hal ini Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, khususnya Pascasarjana Jurusan Manajem Pendidikan Islam tentang Manajemen Pendidik dan tenaga pendidik.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Penelitian Terdahulu yang Relevan*

Berdasarkan pokok masalah dalam penelitian tentang manajemen tenaga pendidik, ada beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian ini diantaranya:

1. Muamar Al Qadri (2021), jurnal dengan judul *Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Ridha Pantai Cermin*. Hasil dalam penelitian ini, yakni 1) perencanaan tenaga pendidik SD IT Ar-Ridha Pantai Cermin berjalan dengan baik yakni merekrut tenaga pendidik dengan menyeleksi administrasi berkas lamaran pekerjaan dan tes kemampuan baca al-Qur'an serta *tes micro teaching*; 2) pelaksanaan tenaga pendidik melalui pembinaan dari yayasan dua kali sebulan, pelatihan kurikulum 2013 dan seminar pengembangan mutu guru; 3) 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; 4) kepala sekolah menggunakan angket, kemudian disebarakan kepada siswa sehingga masukan-masukan mengenai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dapat diketahui dan dilakukan pembinaan oleh kepala sekolah.⁸

2. Netti Natarida Marpaung (2021), jurnal dengan judul *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD*

⁸ Muamar Al Qadri, *Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Ridha Pantai Cermin* (Jurnal Iqtirahaat: Vo 5 No 1 Edisi Juni 2021), h. 1.

Harapan Indonesia Kota Bekasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar murid di SD Harapan Indonesia di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen guru berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar murid karena nilai thitung (25,659) > t tabel (0,1984) dengan signifikansi sebesar 0,000 < t tabel (0,1984) dengan signifikansi 0,066
Kata Kunci : Manajemen Guru, Hasil belajar siswa.⁹

3. Neti Karnati (2017). Jurnal dengan judul *Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi*. Hasil penelitian tersebut adalah: (a) Implementasi dalam perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sudah sangat baik; (b) Pelaksanaan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dasar negeri sudah sangat baik; (c) Implementasi dalam pengembangan dan pengembangan Pendidik Sekolah Dasar dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik; (d) Implementasi dalam supervisi dan penilaian kinerja Pendidik Sekolah dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik; (e) Pelaksanaan pemberhentian guru sekolah dasar dan tenaga kependidikan baik. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa implementasi Manajemen Pendidik dan Kependidikan Sekolah Dasar Negeri yang selama ini sangat dibutuhkan harus dijaga. Penerapan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang baik dapat meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.¹⁰

⁹Netti Natarida Marpaung, *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi* (Jurnal Parameter: Volume 6, No. 1, Februari 2021), h. 12.

¹⁰ Neti Karnati, *Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi* (Jurnal Parameter Volume 29 No. 2, 2017), h. 185.

4. Ermila Yulandari (2020), Skripsi dengan Judul *Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya dilaksanakan oleh kepala madrasah secara langsung dan dibantu oleh wakamad kurikulum. Di dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik baru ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, terutama melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah, dan calon tenaga pendidik yang diterima tersebut harus S1 jurusan pendidikan. 2) Proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung raya dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, yang kedua ada tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki oleh calon tenaga pendidik, dan proses akhir adalah si pelamar yang sesuai dengan maka akan di terima. 3) Penempatan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya. Proses selanjutnya adalah penempatan tenaga pendidik dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah, yaitu menempatkannya pada bagian yang menjadi keahlian tenaga pendidik baru tersebut.¹¹

5. Adi Ansari (2016), jurnal dengan judul *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an*. Penelitian ini mengaitkan Al Qur'an dengan fungsi dalam manajemen yaitu 1) perencanaan, dikaitkan dengan QS. Shaad ayat 27, QS. Al-Hasyr ayat 18, QS. Al-Baqarah ayat197; 2) Pengorganisasian, dikaitkan dengan QS. Al-Anfaal ayat 46, QS. Ash-Shaff ayat 4, 3) *Actuating*, dikaitkan dengan QS. QS. Al Kahfi ayat 2; 4) Pengawasan, dikaitkan dengan QS.

¹¹ Ermila Yulandari, *Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya* (Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangkaraya, 2020), h. vii.

QS. Ash Shaff ayat 2, QS. At-Tahrim: 6. Hasil penelitian ini dijelaskan apabila para manajer (pimpinan) dalam pendidikan Islam telah bisa melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan perspektif Al-Qur'an maka proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (ummat Islam, lembaga pendidikan, lainnya). Baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.¹²

Tabel 2.1

Keaslian Penelitian

No	Penelitian (Nama, Judul, Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Keaslian Penelitian
1.	Muamar Al Qadri (2021). <i>Manajemen Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar-Ridha Pantai Cermin</i>	Manajemen Tenaga Pendidik, Penelitian Kualitatif	Variabel Terikat: Prestasi Belajar Peserta Didik	Penelitian ini tentang manajemen tenaga pendidik yang relevansinya terhadap peningkatan prestasi belajar prestasi didik. Sedangkan penelitian sebelumnya memiliki variabel terikat
2.	Netti Natarida Marpaung (2021). <i>Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar</i>	Manajemen Tenaga Pendidik	Metode Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini tentang manajemen tenaga pendidik yang relevansinya terhadap peningkatan prestasi belajar prestasi didik

¹² Adi Ansari. *Manajemen Pendidikan, Tenaga Pendidik, dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an*. Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam. Vol.9 No. 1. Februari 2016.

No	Penelitian (Nama, Judul, Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Keaslian Penelitian
	<i>Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi.</i>			dengan menggunakan metode Penelitian Kualitatif. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan metode Penelitian kuantitatif
3.	Neti Karnati (2017) <i>Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi</i>	Manajemen Tenaga Pendidik Penelitian Kualitatif	Variabel Terikat: Peningkatan Mutu Pendidikan	Penelitian ini tentang manajemen tenaga pendidik yang relevansinya terhadap peningkatan prestasi belajar prestasi didik Sedangkan penelitian sebelumnya memiliki variabel Peningkatan Mutu Pendidikan.
4.	Ermila Yulandari (2020). <i>Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya</i>	Manajemen Tenaga Pendidik Penelitian Kualitatif	Variabel Terikat (Dependent): Mutu Pembelajaran	Penelitian ini tentang manajemen tenaga pendidik yang relevansinya terhadap peningkatan prestasi belajar prestasi didik. Sedangkan penelitian sebelumnya melibatkan variabel terikat mutu pendidikan
5.	Adi Ansari (2016), <i>Manajemen Tenaga Pendidik dan</i>	Manajemen Tenaga Pendidik	Metode Penelitian Kepustakaan (<i>library research</i>)	Penelitian ini tentang manajemen tenaga pendidik yang relevansinya terhadap

No	Penelitian (Nama, Judul, Tahun)	Persamaan	Perbedaan	Keaslian Penelitian
	Kependidikan <i>Perspektif Al- Qur'an</i>		Relevansi: Perspektif Al Qur'an	peningkatan prestasi belajar prestasi didik dengan menggunakan . Penelitian Kualitatif. Sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan Penelitian Kepustakaan (<i>library research</i>)

Berdasarkan alasan tersebut, meskipun penelitian yang penulis lakukan memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu khususnya pada objek penelitian tentang manajemen tenaga pendidik, namun penulis meyakini bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan.

B. Manajemen Pendidik

1. Pengertian Manajemen Pendidik

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”.¹³ Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumberdaya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹⁴ Sedangkan menurut Maisah manajemen

¹³ Jhon M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), h. 372

¹⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. Ke-2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002), h. 553

adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggungjawab sosial yang memuaskan.¹⁵

Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Karena itu, manajemen merupakan kegiatan yang harus ada dalam organisasi dan merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber daya yang ada kearah sasaran yang ingin dicapai. Manajemen merupakan kemampuan pimpinan (manajer) dalam mendayagunakan orang lain melakukan kegiatan menciptakan dan mengembangkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁶

Manajemen dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen juga dapat dimaksudkan sebagai suatu sistem kekuasaan dalam suatu organisasi agar orang-orang menjalankan pekerjaan. Umumnya sumber daya yang tersedia dalam manajemen meliputi manusia, material, dan modal.¹⁷

Dengan demikian terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen menurut E. Kast, yaitu: 1) Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklasifikasikan menjadi kemampuan/keterampilan

¹⁵ Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), h. 1

¹⁶ Murniati, *Manajemen Strategik*. (Medan: Cita Pustaka, 2008). h. 72.

¹⁷ Edhy Sutanta, *Sistem Informasi Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), h. 17.

teknikal, manusiawi dan konseptual; 2) Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen; 3) Manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya (style) seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.¹⁸

Pendapat ini mendefinisikan 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. Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi.

Dalam proses pendidikan salah satu hal harus mendapatkan perhatian lebih adalah pada manajemen personalia yang terdiri pendidik dan tenaga kependidikan yaitu bagian manajemen yang memerhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Menurut Pidarta dalam Dahlia bahwa perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia.¹⁹

Beberapa komponen yang harus ditangani dalam manajemen pendidik adalah memerhatikan pembentukan tenaga pendidik, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan dan layanan, memerhatikan

¹⁸ Fremont E. Kast, *Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 575

¹⁹ Dahlia, *Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Plus Jaalhaq Kota Bengkulu* (Jurnal An-Nizom Vol. 2, No. 3, Desember 2017) h. 510.

kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan. Menurut Pidarta bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan.²⁰ Manajemen personil di sekolah khususnya tenaga pendidik yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen 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.²¹

Sedangkan menurut Mustari, manajemen tenaga pendidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.²²

Menurut UU No 20 Tahun 2003 ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga

²⁰ Dahlia, *Manajemen Tenaga Pendidik* h. 511.

²¹ Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT.Refika Aditama, 2009), h. 26-27.

²² Mohamad Mustari, *Manajemen pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), h. 2013

profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²³

Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, jika manajemen menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitikberatkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pun tak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.²⁴

Sedangkan bila mengacu pada beberapa teori tentang manajemen sumber daya manusia pada organisasi akan membantu dalam mendefinisikan manajemen tenaga pendidik seperti yang diuraikan oleh Murni bahwa: 1) Manajemen Sumber Daya Manusia dipandang sebagai fungsi yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus; 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM.²⁵

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik bergabung ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti

²³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

²⁴ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), h. 6-7.

²⁵ Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan* (Jurnal Intelektualita: Vol 5, no. 2, 2017), h.30.

melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

2. Tujuan Manajemen Pendidik

Manajemen pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.²⁶

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang diuraikan oleh Astri dan Wildansyah secara umum adalah: (1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi; (2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan; (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu; (4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama; dan (5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis.²⁷

²⁶ Mohamad Mustari, *Manajemen pendidikan...*h. 213

²⁷ Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (EducanduM: Vol. X Nomor 1 Juni 2017), h. 4

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang efektif dan efisien pada lembaga pendidikan dalam rangka mencapai hasil yang lebih optimal sesuai dengan harapan semua unsur yang terkait dengan lembaga pendidikan.

3. Fungsi Manajemen Pendidik

Menurut Departemen Pendidikan Budaya (1983), berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁸

Di dalam manajemen tenaga pendidik itu sendiri terdapat beberapa fungsi diantaranya:

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima memiliki kompeten, maka usaha untuk

²⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, h. 20.

mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.²⁹

Pengadaan tenaga pendidik ini harus mendapat perhatian yang serius serta didasarkan pada analisis pekerjaan, persyaratan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan. Jadi, perekrutan calon tenaga pendidik hendaknya dilakukan agar tenaga pendidik yang diterima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang dilakukan.

2) Penyeleksian

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Menurut Siagian yang dikutip Randika bahwa proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.³⁰

Seleksi pegawai tidak berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasarkan pemilihan-pemilihan atas spesifikasi kerja atau *job specification*, melainkan mempergunakan bahan-bahan pertimbangan sebagai seperti: Surat

²⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 28.

³⁰ Riko Randika, *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (JOM FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019), h. 3

lamaran, Ijazah, Pengalaman, interview langsung.³¹ Selain itu tanggung jawab juga merupakan hal yang penting diperhatikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sesuai pendapat Hasibuan dalam Jannah bahwa tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.³²

3) Pengangkatan

Job analisis dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah kemanusiaan. Ini disebabkan analisis jabatan dapat memberikan bantuannya dalam hal, yaitu: a) Dalam penarikan, seleksi dan penempatan pekerja; b) dalam pendidikan; c) dalam penilaian jabatan; d) dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan; e) dalam perencanaan organisasi; f) dalam pemindahan dan promosi.³³

4) Penempatan

Mayoritas yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai

³¹ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia....* h. 35-37

³² Wirdatul Jannah, *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto* (Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014), h. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014

³³ Marihot Manullang, *Manajemen Personalia....* h. 40-41

pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Dengan demikian proses rekrutmen menjadi lebih sederhana. Demikian pula halnya dengan proses seleksi karena prestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah diketahui oleh paling sedikit dua pihak, yaitu bagian pengelola sumber daya manusia dan atasan pegawai tersebut. Sifat program pengenalan itu lebih sempit karena terbatas pada pengenalan lingkungannya yang baru sedangkan hal-hal yang menyangkut aspek organisasional dan kepentingan pegawai tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena pegawai yang bersangkutan telah mengetahuinya dengan baik.³⁴ Tambunan dan Rustam dalam Arianto dkk., menyebutkan bahwa untuk merencanakan tenaga SDM yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.³⁵

Setelah proses penyaringan atau seleksi selesai para calon guru dan karyawan akan ditempatkan sesuai dengan formasi yang ada dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Di sekolah-sekolah swasta seleksi biasanya dilakukan dengan wawancara, sedang pegawai negeri test dilakukan secara tertulis, karena jumlah pelamar yang

³⁴ Farika Nikmah, dkk., *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja* (Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor: 1, Juni 2018), h. 47

³⁵ Arianto, dkk. Arianto, dkk. *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan* (Sabilarrsyad Vol. IV No. 01 Januari-Juni 2019), h. 48.

cukup banyak. Untuk mendapatkan guru yang berkualitas seleksi seharusnya tidak saja berdasarkan nilai saat test baik kompetensi maupun psikotes, tetapi perlu dilihat indeks prestasi selama menempuh pendidikan para jabatan, keinginan organisasi baik di kampus maupun di masyarakat serta kecakapan dan kemampuan di bidang lain.

5) Pelatihan

Andrew E. Sikula mengemukakan yang dikutip Mangkunegara bahwa bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (Pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil yang lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai.³⁶

Dari uraian tentang fungsi manajemen pendidik tersebut di atas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen tenaga pendidik yaitu rekrutmen, penyeleksian, pengangkatan, penempatan, dan pelatihan guna mendapatkan guru yang berkualitas.

4. Proses Manajemen Pendidik

Manajemen dalam arti luas sebagaimana pendapat Husaini Usman dalam Pradini dkk., adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

³⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), h. 46

pengendalian (P4) sumber daya mangorganisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.³⁷ Sehingga satu sama lain saling berkomunikasi dan tidak ada sebuah *miss communication* dalam sebuah lembaga pendidikan.

Tenaga Pendidik menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.³⁸

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari pendidik itu masuk ke suatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja. Maka dalam manajemen tenaga pendidik melalui beberapa mekanisme atau proses, seperti yang diuraikan berikut ini:

a. Perencanaan

Menurut T. Hani Handoko dalam Elvira menerangkan bahwa perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara untuk

³⁷ Indah Kusuma Pradini, dkk., *Manajemen Mutu dalam Upaya Peningkatan Prestasi Sekolah* (Jurnal Improvement: Edisi 5, 2016), h. 92

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

mencapainya, perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan perencanaan yang berbeda pula, perencanaan dalam organisasi adalah hal yang esensial.³⁹

Planning (perencanaan) merupakan fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena organisasi, *staffing*, *directing*, dan *controlling* pun harus lebih terdahulu direncanakan.⁴⁰ Perencanaan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijaksanaan, membuat program-program dan prosedur-prosedur serta strategi yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Rekrutmen

1) Pengertian Rekrutmen

Menurut Hariandja dalam Subekhi dan Jauhar yang dikutip oleh Cupian dkk., bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan diduplikasinya sejumlah calon.⁴¹

Singodimedjo mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁴² Begitupun dengan Andrew E. Sikula mengemukakan sebagaimana dikutip oleh Sri Rahayu bahwa:

³⁹ Elvira, *Manajemen Grup Sendratari pada Pogram Studi Pendidikan Sendratasik Universitas Palangka Raya (UPR)* (Jurnal Tata Kelola Seni-Vol. 5 No. 2 Desember 2019) h. 79

⁴⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h. 91.

⁴¹ Cupian, dkk., *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital* (Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1, April 2020), h. 52

⁴² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), h. 45.

*“Recruitment is the act or proces of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input”.*⁴³

Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2) Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.⁴⁴

Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

⁴³ Sri Rahayu, *The Effect Of Recruitment, Placement, And Compensation Of Outsourcing Employees Performance In The Ministry Of Manpower Republic Of Indonesia* (Jurnal Ketenagakerjaan: Vol. 12 No. 1, Edisi Januari – Juni 2017), h. 36

⁴⁴ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 120.

3) Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal. Dari sumber internal, yakni sumber daya manusia yang diterima adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri: a) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (*job posting programs*); b) Perbantuan pekerja (*departing employees*). Kemudian dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutmen melalui: a) *Walk-in*, dan *write-ins* (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri); b) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain); c) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan media lainnya); d) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.⁴⁵

4) Proses Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen: a) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan; b) Menentukan calon yang tepat; c) Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat; d) Menyaring atau menyeleksi kandidat; e) Membuat penawaran kerja; f) Mulai kerja.⁴⁶

⁴⁵ Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 122-124.

⁴⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pusaka Setia, 2010), h. 90-92.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

c. Seleksi

Menurut Jackson dalam Pusparani mengemukakan bahwa seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.⁴⁷

1) Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.⁴⁸

2) Persyaratan Seleksi

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut: a) Informasi analisis jabatan yang

⁴⁷ Devira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan* (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018), h. 102

⁴⁸ Cupian, dkk., *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen...* h. 52

memberikan deskripsi jabatan, spesialis jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut; b) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi; c) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.⁴⁹

3) Langkah-langkah Proses Seleksi

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain; a) Penyaringan para pelamar; b) Tes; c) Wawancara awal; d) Evaluasi latar belakang; e) Wawancara mendalam; f) Tes kesehatan atau fisik; g) Pengambilan keputusan manajemen.⁵⁰

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.⁵¹

Menurut Faustino dalam Elfrianto bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dengan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendel French juga dalam Elfrianto bahwa pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁵²

⁴⁹ Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan* (Jurnal Administrasi bisnis (Jab), Vol. 9 No. 1 April 2014), h. 3

⁵⁰ Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen....* h. 3

⁵¹ Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak* (Jurnal Office, Vol.3, No.1, 2017), h. 44

⁵² Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan* (Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016), h. 47

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktifitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁵³

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia. Manajemen pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan makna kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja menurut Wibowo dalam Yana Diana adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan

⁵³ ⁵³ Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia..* h. 47

tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁵⁴

Menurut *the Advisory, Conciliation and Arbitration Service* dalam Wibowo yang dikutip Yana Diana bahwa penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerja, beban dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.⁵⁵

Menurut Wahyudi dalam Agustiani Asis bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Begitupun Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan di promosikan dan atau balas jasanya dinaikkan.⁵⁶

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan cara mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat.

⁵⁴ Yana Diana, *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia* (Jurnal Manajemen Tools: Vol. 12 No. 2 Desember 2020), h. 131

⁵⁵ Yana Diana, *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan...* h. 131

⁵⁶ Agustiani Asis, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan* (Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014), h. 2643

Mengenai kecakapan pegawai yang ada di lembaga pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan dasar kenaikan dan penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi pegawai, penentuan program pelatihan dan penembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar kegiatan-kegiatan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: 1) Perencanaan; 2) Perekrutan dan Penempatan; 3) Pemberian Kompensasi; 4) Pembinaan atau Pengembangan; 5) Penilaian Kinerja 6) Pelepasan atau Pemberhentian

C. Konsep Tenaga Pendidik

1. Pengertian Tenaga Pendidik

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional sebagai turunan dari pasal 1 butir 6 memaparkan tentang pengertian pendidik:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi menyelenggarakan pendidikan.⁵⁷

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik.⁵⁸

⁵⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵⁸ Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, (Makassar Alauddin University Press, 2012), h.55

Menurut Ramayulis pendidik bertanggungjawab terhadap nilai-nilai religius dan berupaya menghasilkan individu berpola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.⁵⁹

Menurut al-Azis dalam Ramayulis, pendidik adalah orang yang bertanggungjawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.⁶⁰

Guru adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.⁶¹

Guru memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan guru melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab utamanya

Berangkat dari uraian di atas maka tanggung jawab pendidik adalah mendidik individu supaya beriman kepada Allah swt, dan melaksanakan syariatnya, mendidik diri supaya beramal shaleh, mendidik masyarakat untuk saling menasehati dalam melakukan kebenaran. Tanggung jawab itu bukan hanya sebatas tanggung jawab moral seorang pendidik terhadap anak didiknya, akan

⁵⁹ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet. ke-3, Jakarta: Kalam Mulia, 2002), h. 88.

⁶⁰ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, ... h. 88

⁶¹ Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan. (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1, h. 17

tetapi lebih jauh dari itu, yaitu mempertanggungjawabkannya kepada Allah swt.

Firman Allah swt dalam QS. Mujadillah/58 : 11 sebagai berikut:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ
 أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.⁶²

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Begitupun juga Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugas dapat dilakukan dengan baik pula.

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.⁶³

Berkaitan dengan tugas dan profesinya, guru harus mengetahui, serta memahami nilai-nilai, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai

⁶² Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, ... h. 543

⁶³ Dadi Permadi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2007), h. 78.

dan norma yang berlaku. Guru juga harus bertanggungjawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan undang-undang.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

2. Persyaratan Tenaga Pendidik

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.⁶⁴

1) Persyaratan administratif. Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.

2) Persyaratan Teknis. Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik

⁶⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h. 126.

mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

3) Persyaratan Psikis. Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pengabdian.

4) Persyaratan Fisik. Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat/ diamati bahkan dinilai oleh para siswa.

3. Kompetensi Tenaga Pendidik

Dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa: kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁶⁵

Kompetensi menurut Usman dalam Mulyono Abdurrahman, adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁶⁶

⁶⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, h. 16.

⁶⁶ Mulyono Abdurrahman, *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), h. 10.

Kompetensi tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:⁶⁷

1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar.

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Arti perencanaan belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi Tenaga Pendidik mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi atau bahan pelajaran), bagaimana ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Tujuan perencanaan belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi Tenaga Pendidik dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar.

2) Melaksanakan dan Memimpin/ Mengelola Proses Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas Tenaga Pendidik dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam rencana perencanaan.⁶⁸ Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau mengajar.

⁶⁷ Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005, (Cet. ke-1, Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 52.

⁶⁸ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2010), h. 52.

3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar

Setiap Tenaga Pendidik harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar.

4) Menguasai Bahan Pelajaran

Penguasaan Tenaga Pendidik akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa bergantung pada penguasaan pelajaran oleh Tenaga Pendidik dan keterampilan mengajarnya.

4. Kode Etik Tenaga Pendidik

Kode etik guru dapat diartikan sebagai aturan tata susila keguruan yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kesopanan, sopan santun dan keadaban. Sedangkan maksud dan tujuan diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Dengan adanya kode etik guru dapat dijadikan pedoman agar terhindar dari segala bentuk penyimpangan.

Adapun rumusan kode etik yang merupakan kerangka pedoman guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu sesuai dengan hasil Kongres PGRI XIII, yang terdiri dari sembilan item berikut ini:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
- 7) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 8) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁶⁹

D. Prestasi Belajar Peserta Didik

1. Pengertian Prestasi Belajar Peserta Didik

Kata prestasi belajar berasal dari dua kata yaitu prestasi dan belajar. Untuk memudahkan dalam memahaminya, maka akan diuraikan secara satu persatu apa itu prestasi dan apa itu belajar. Dalam kamus besar Indonesia dimaksud dengan prestasi adalah hasil yang telah dicapai (dilakukan, dikerjakan dan sebagainya).⁷⁰

⁶⁹ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, ... h. 52.

⁷⁰ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*..., h. 95

Menurut Suharsimi Arikunto prestasi adalah hasil kerja yang keadaannya sangat kompleks.⁷¹

Dengan demikian prestasi adalah hasil usaha yang telah dilakukan seseorang setelah melakukan pekerjaan atau perbuatan.

Adapun belajar dalam arti psikologis adalah merupakan suatu proses perubahan yaitu perubahan tingkah laku sebagai hasil dari interaksi dengan lingkungannya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Perubahan-perubahan tersebut akan nyata dalam seluruh aspek tingkah laku. Menurut Slameto pengertian belajar dapat didefinisikan sebagai berikut: belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.⁷²

Berdasarkan teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, prestasi belajar adalah suatu hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh peserta didik dalam jangka waktu tertentu terhadap sesuatu yang telah dikerjakan, dipelajari, dipahami, dan diterapkan.

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Peserta Didik

Proses belajar dipengaruhi oleh banyak yang terdapat pada pembelajaran maupun yang terdapat disekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu faktor dari dalam (internal) dan faktor dari luar (eksternal).

⁷¹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, (Cet, Ke-1, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), h-4

⁷² Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Cet. Ke -4, Jakarta: Rineka Cipta,2003), h. 2

a. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor dari dalam diri peserta didik, dan faktor internal digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

1) Faktor Fisiologis

Keadaan jasmani pada umumnya dapat dikatakan yang melatarbelakangi aktifitas belajar, keadaan jasmani yang segar akan lain pengaruhnya dengan keadaan jasmani yang kurang segar, keadaan jasmani yang lelah lain pengaruhnya daripada yang tidak lelah.⁷³ Oleh karena itu, bila individu ingin belajar dengan baik dan sukses, maka ia harus mempunyai jasmani yang sehat dalam arti tidak mengalami gangguan tubuh. Anak yang kurang sehat tidak dapat belajar dengan baik karena merasakan sakit, maka konsentrasi belajarnya berkurang. Kurangnya kondisi jasmani dapat memberikan pengaruh terhadap kegiatan belajar dan hasil belajar.

2) Faktor psikologis

Banyak faktor psikologis yang dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa di antaranya adalah tingkat kecerdasan, sikap siswa, bakat, minat dan motivasi siswa.

b. Faktor eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar diri peserta didik dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor sosial dan faktor non-sosial. Faktor sosial di sini adalah sesama manusia, baik manusia itu hadir maupun tidak hadir. Seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, teman-teman kelas, dan lain-lain. Adapun yang termasuk faktor non-sosial misalnya, ruang sekolah, tempat tinggal, keadaan

⁷³ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Ed. 5, Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h. 235

udara, suhu, cuaca, waktu belajar (pagi, atau siang, ataupun malam). Senada dengan

itu Bonggoch Wonglorsaichon dengan judul *The Influence Of Students School Engagement on Learning Achievement: A Structural Equation Modelling Analysis*, mengemukakan bahwa sekolah merupakan faktor utama yang memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi belajar peserta didik dalam konteks kelas, serta hubungan di sekolah khususnya hubungan antar siswa, guru, dan orang tua. Norasyikin Omar dengan judul *Dimensi Of Learning Styles and students' academic achievement*, menyatakan bahwa lingkungan sekolah dan guru yang terkait merupakan faktor dominan yang mempengaruhi prestasi terutama jika siswa itu memiliki motivasi yang kuat. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar terdiri dari dua kategori yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor fisiologis dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal terdiri atas faktor sosial dan non-sosial. Faktor sosial meliputi guru, teman kelas, dan lain-lain. Faktor non-sosial yaitu lingkungan non-sosial meliputi, ruang sekolah, tempat tinggal, keadaan udara, suhu, cuaca, waktu (pagi, atau siang, ataupun malam).⁷⁴

E. Kerangka Pikir

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini yang berjudul “Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo, agar lebih mudah memahami mekanisme alur dalam penelitian, maka penulis memberikan gambaran melalui kerangka berpikir penelitian.

⁷⁴ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*,... h. 233

Manajemen merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan sekolah, staf, karyawan, dan juga masyarakat, dengan adanya manajemen hasil dan daya guna unsur-unsur manajemen akan ditingkatkan.

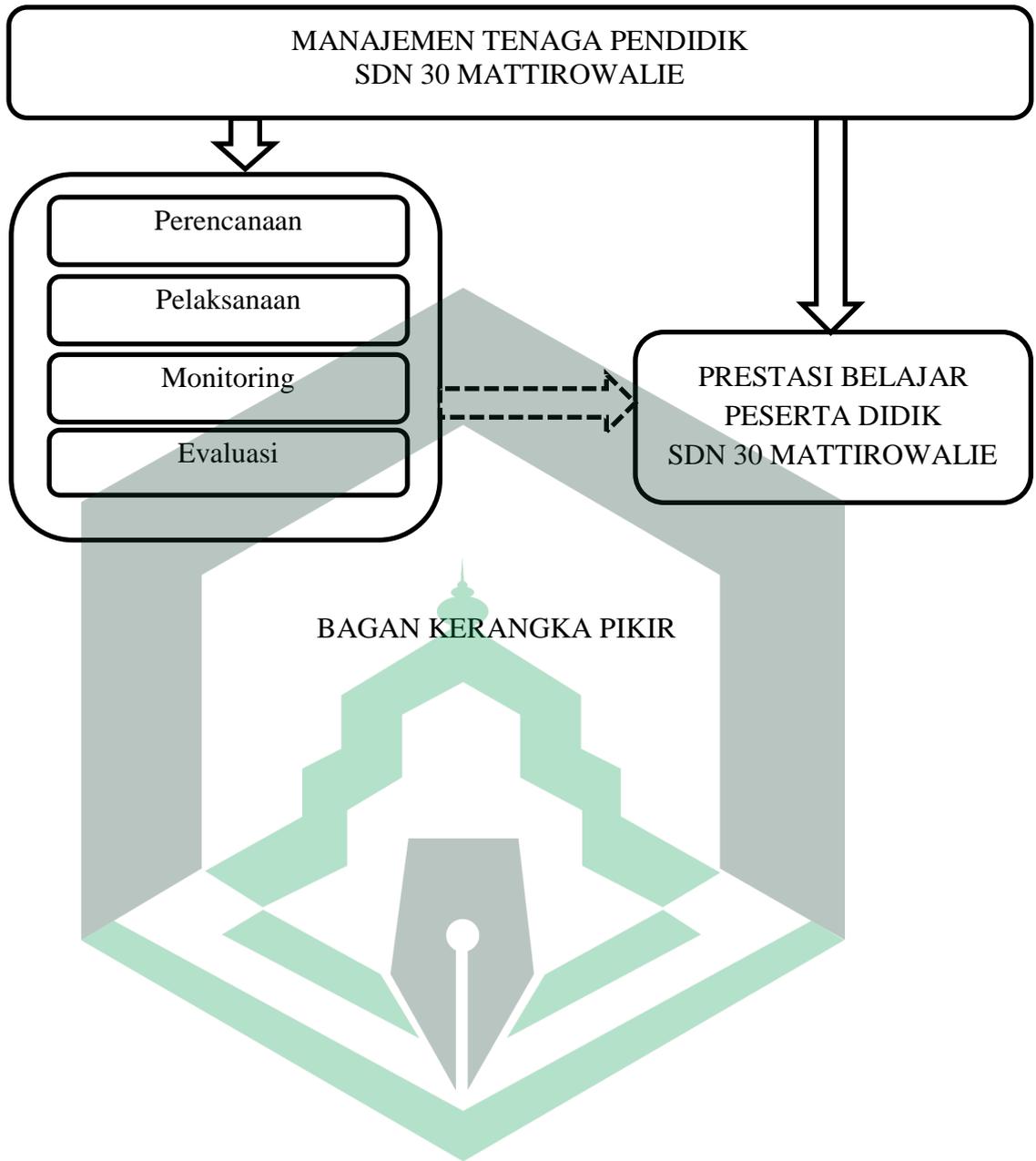
Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan oleh lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar guna meningkatkan mutu lembaga pendidikan sehingga proses pelaksanaan manajemen SDM harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan juga evaluasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan hal yang utama, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan memperlancar proses kegiatan manajemen SDM tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program sekolah dalam tenaga pendidik.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di sekolah juga akan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk kemajuan dan perkembangan peserta didik khususnya pada capaian prestasi belajar. Untuk lebih jelasnya, kerangka pikir penelitian digambarkan dengan rancangan bagan berikut ini:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan diskriptif. Penelitian kualitatif ini dapat dipandang sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁷⁵

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dalam suatu konteks khusus yang alamiah serta dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Dalam penelitian ini peneliti mendeskripsikan data dengan kata-kata, kalimat dan mengurai bukan dengan angka. Moleong berpendapat bahwa penelitian kualitatif mengedepankan data dengan berlandaskan pada pengungkapan apa-apa yang diungkapkan oleh responden dari data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.⁷⁶

Adapun cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengumpulan data dan informasi secara objektif untuk menghasilkan informasi yang valid, terkini dan relevan dari fokus penelitian yang berkaitan dengan tentang manajemen tenaga pendidik SD Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.

⁷⁵ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Ed. Revisi, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014), h.3

⁷⁶ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif...* h. 2

B. Fokus Penelitian

Pada penelitian kualitatif berpegang pada suatu fokus. Guna untuk membatasi studi dan penetapan fokus berfungsi untuk memenuhi inklusi-inklusi atau kriteria atau informasi baru yang didapatkan di lapangan.⁷⁷ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan fokus penelitian yaitu manajemen tenaga pendidik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi dengan menggunakan teori-teori yang ada yang berimplikasi pada peningkatan prestasi peserta didik.

C. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan sebuah pembahasan yang memiliki sifat praktis yang digunakan sebagai ketentuan serta acuan dalam mekanisme menalisa data selanjutnya. Selanjutnya penulis akan menguraikan definisi atas istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Implementasi adalah suatu proses menerapkan sebuah gagasan ide, konsep atau kebijakan dalam sebuah tindakan yang dilakukan secara praktis yang berimplikasi pada berkembangnya pengetahuan, nilai serta sikap.
2. Manajemen merupakan proses dalam menata dengan mengikutsertakan sumber-sumber yang potensial baik berupa sumber daya manusia maupun benda non-manusia dalam rangka pencapaian sebuah tujuan secara efektif dan efisien.
3. Tenaga Pendidik merupakan tenaga profesional memiliki tugas dalam mendampingi peserta didik dalam proses pembelajaran yang selalu dituntut untuk terus-menerus mengembangkan keahliannya dalam bidang pendidikan.

⁷⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* h. 93-94

4. Prestasi belajar merupakan hasil dari proses belajar yang dilaksanakan oleh peserta didik dalam kurun waktu yang telah ditetapkan terhadap suatu yang dipelajari dan dipahami serta mampu menerapkannya.

Dari beberapa istilah yang telah diuraikan maka maksud dari penelitian ini untuk meneliti tentang pelaksanaan manajemen tenaga pendidik yang berupa penerapan gagasan dan konsep serta kebijakan yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi dalam melaksanakan tugas dalam proses pembelajaran yang berimplikasi pada tercapainya peningkatan prestasi peserta didik.

D. Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjawab mengenai implementasi Manajemen Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif beritik tolak pada metode alamiah dengan mengedepankan manusia sebagai objek yang diteliti, menggunakan metode kualitatif, menganalisis data secara induktif terkait implementasi manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, memfokuskan penelitian pada usaha dalam menemukan teori dari dasar, bersifat deskriptif, dan mementingkan sebuah proses dalam menemukan hasil penelitian, menentukan batas-batas studi dengan fokus terhadap guru sebagai tenaga pendidik dalam proses mekanisme perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, dalam rangka memenuhi kriteria untuk kepentingan pemeriksaan keabsahan data dan rancangan penelitian yang disepakati oleh kedua belah pihak, dalam hal ini adalah peneliti dan subjek penelitian.⁷⁸

⁷⁸ Masyuri dan Zainuddin. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*. (Bandung: Refika Aditama, 2008), h. 22.

E. Data dan Sumber Data

1. Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Walaupun penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif namun data kuantitatif juga diperlukan.

a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.⁷⁹ Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi: Sejarah singkat berdirinya, letak geografis obyek, Visi dan Misi, struktur organisasi, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, penilaian pada pelaksanaan manajemen tenaga pendidik dan prestasi belajar peserta didik.

b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.⁸⁰ Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: Jumlah guru, siswa dan karyawan, jumlah sarana dan prasarana, dan hasil belajar peserta didik.

2. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh.⁸¹ Dalam penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu:

⁷⁹ Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rakesarasin, 1996), h. 2.

⁸⁰ Sugiyono, *Statistik untuk Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h.15.

⁸¹ Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h.129

a. Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan peserta didik SDN 30 Mattirowalie

b. Sumber data skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi merupakan sumber data sekunder.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁸² Dalam penelitian kualitatif instrumen utama adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti sendiri, artinya penelitalah yang mengumpulkan data, menyajikan data, mereduksi data, memaknai data dan mengumpulkan hasil penelitian. Untuk menjadi instrumen, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi, pedoman wawancara dan catatan lapangan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi, pedoman wawancara dan catatan lapangan.

G. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan desain penelitian kualitatif serta sumber data yang digunakan, oleh karena itu teknik

⁸² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,, h. 102.

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah teknik dokumentasi, teknik observasi dan teknik wawancara.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Teknik Observasi

Observasi dapat juga disebut dengan kegiatan mengamati, peneliti akan melibatkan diri dalam setiap kegiatan subjek yang sedang diobservasi atau sumber data penelitian. Dalam melaksanakan tahapan observasi, peneliti akan terlibat dalam melakukan setiap kegiatan yang dilakukan oleh sumber data. Dengan melakukan partisipasi dalam proses pengamatan terhadap subjek yang diteliti ini, maka data yang diperoleh diharapkan lebih akurat.

Arikunto berpendapat bahwa aktifitas mengamati merupakan langkah dalam mengumpulkan data atau berupa keterangan-keterangan dengan melakukan usaha-usaha pengamatan secara langsung pada tempat atau objek yang akan diteliti.⁸³

Teknik observasi ini digunakan dalam rangka mengetahui secara langsung bagaimana implementasi Manajemen Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Dalam kegiatan pengamatan ini peneliti akan mempersiapkan lembar observasi. Adapun instrumen yang digunakan dalam observasi ini berupa catatan yang ditemukan lapangan atau *field notes*, smartphone untuk alat mendokumentasikan gambar, dan alat menulis.

2. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan aktifitas bercakap dengan maksud dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu *interviewer* atau pewawancara yang

⁸³ Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. ... h.124

yang aktifitasnya adalah mengajukan pertanyaan dan kemudian *interviewee* atau yang diwawancarai yang aktifitasnya memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh *interviewer*.⁸⁴

Teknik wawancara ini dipakai guna mengumpulkan data dari sumber data atau disebut dengan narasumber. Kegiatan mewawancarai nara sumber dilakukan dalam rangka menggali informasi yang erat kaitannya dengan fokus penelitian yaitu tentang implementasi manajemen tenaga pendidik.

Aktifitas wawancara ini dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan-pertanyaan tentang fokus penelitian dengan terlebih dahulu menyusun pertanyaan yang sesuai dengan indikator-indikator yang berkaitan dengan teori Manajemen Pendidik. Adapun yang menjadi sasaran wawancara dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, dan guru-guru SDN 30 Mattirowalie. Dalam wawancara ini memerlukan beberapa instrumen yang akan digunakan yang terdiri dari pedoman wawancara, alat tulis, alat rekam visual dan audio.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang berarti alat atau benda tertulis. Dalam metode ini, peneliti memfokuskan penyelidikan atas benda atau alat tertulis maupun cetak seperti buku-buku, majalah, dokumen, aturan atau tata tertib, notulen hasil rapat, catatan harian dan sebagainya.⁸⁵

Dokumentasi dilakukan dengan maksud melakukan pengujian terhadap berbagai dokumen yang dianggap dapat mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen, meliputi: Program tahunan kepala sekolah, buku profil sekolah, data

⁸⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif...* h. 135.

⁸⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, ...* h.149.

guru, data siswa, buku kurikulum sekolah, kelender pendidikan, program kerja tenaga pendidik sekolah, hasil kerja tenaga pendidik, buku pembagian kerja, buku agenda kepala sekolah, data sarana dan prasarana, struktur organisasi sekolah, struktur organisasi tenaga pendidik. Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu *tustel/kamera (handphone)*, lembar blangko cheeklist dokumentasi.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, untuk menguji keabsahan data agar data yang dikumpulkan akurat serta mendapatkan makna langsung terhadap tindakan dalam penelitian. Maka penulis menggunakan metode triangulasi data, yaitu proses penguatan data yang diperoleh dari berbagai sumber yang menjadi bukti temuan.⁸⁶

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data yang telah diperoleh.⁸⁷ Karena demi mendapatkan keakuratan data maka peneliti melakukan keabsahan data. Data yang salah akan menghasilkan penarikan kesimpulan yang salah. Sebaliknya, jika data akurat dan terpercaya maka akan menghasilkan kesimpulan hasil penelitian yang tepat.

Dalam penelitian kualitatif, teknik triangulasi dimanfaatkan sebagai pengecekan keabsahan data yang peneliti temukan dari hasil wawancara peneliti dengan informan kunci dan dibandingkan dengan hasil wawancara dengan beberapa informan lainnya dan kemudian peneliti mengkonfirmasi dengan

⁸⁶ Emzir, *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: RajawaliPers, 2010), h. 82.

⁸⁷ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif...* h. 330

studi dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian serta hasil pengamatan peneliti dilapangan sehingga kemurnian dan keabsahan data terjamin.

I. Teknik Analisis Data

Data yang telah berhasil dikumpulkan melalui beberapa instrumen akan dianalisis melalui teknik analisis data, tahap menganalisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam menyelesaikan sebuah penelitian ilmiah. Menganalisa data kualitatif dengan gaya atau metode interaktif berdasarkan pendapat Miles dan Huberman yang dikutip dari Salim dan Syahrur terdiri dari: reduksi data, penyajian data, dan menyimpulkan data. Data yang telah dikumpulkan akan diorganisasikan ke dalam sebuah pola dan mengklasifikasikan ke dalam beberapa kategori, data ini akan menggunakan analisis data model Miles dan Huberman, yang bagi dalam beberapa tahap berikut ini:⁸⁸

1. Reduksi data. Tahap reduksi data ini adalah proses pemilihan data, memusatkan perhatian pada penyederhanaan data, mengabstraksi dan mentransformasikan data yang sifatnya masih kasar yang ditemukan dari catatan tertulis dari hasil riset di lapangan. Pelaksanaan kegiatan mereduksi data akan berlangsung secara terus-menerus selama berlangsungnya penelitian.

2. Penyajian data. Penyajian data merupakan tahap kegiatan dalam mekanisme membuat laporan hasil penelitian yang bertujuan agar mudah dipahami dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Data yang tersaji dimungkinkan harus sederhana dan jelas. Dengan ketersediaan data yang dibutuhkan akan memudahkan bagi peneliti untuk memahami masalah yang telah ditemukan di lapangan untuk kemudian akan dilakukan penilaian atau

⁸⁸ Salim dan Syahrur. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Ciptaka Media, 2007), h. 147-150.

perbandingan. Melalui penyajian data akan memberikan gambaran yang jelas. Data-data tersebut harus tersaji secara sistematis untuk keperluan penganalisaan.

3. Menarik kesimpulan, setelah tahap penyajian data maka rangkaian mekanisme selanjutnya adalah menarik kesimpulan atau memverifikasi data yang telah disajikan. Pada tahap analisis data ini, tahap pertama kesimpulannya masih bersifat longgar, terbuka dan belum jelas yang kemudian akan meningkat menjadi lebih terinci dan lebih kokoh mengakar seiring dengan penambahan data sehingga tahap menyimpulkan data menjadi suatu bentuk konfigurasi yang utuh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

a. Profil SDN 30 Mattirowalie Kec. Wara Timur Palopo

Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang Sekolah Dasar yang terletak di Kelurahan Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Dalam menjalankan kegiatannya, SD Negeri 30 Mattirowalie berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Kegiatan pembelajaran di SD Negeri 30 Mattirowalie dilakukan pada pagi hari, dan pembelajaran dilakukan selama 6 hari dalam seminggu. SD Negeri 30 Mattirowalie memiliki akreditasi B, berdasarkan sertifikat 160/SK/BAP-SM/XI/2017. Sekolah ini memulai fungsi operasionalnya sebagai lembaga pendidikan sejak tahun 1976 berdasarkan Surat Keputusan Izin Operasional yaitu 1978-06-01 dan sudah berhasil mencetak banyak alumni yang mengabdikan sebagai pengayom masyarakat. Saat ini SD Negeri 30 Mattirowalie dipimpin oleh Bapak Mursalim, S.Ag.⁸⁹

b. Visi, Misi SD Negeri 30 Mattirowalie

1) Visi

Terwujudnya sekolah yang berkualitas dalam prestasi dan layanan, menjadikan siswa yang cerdas, terampil dan berkarakter berlandaskan iman dan taqwa serta berwawasan lingkungan.

⁸⁹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

2) Misi:

Misi SD Negeri 30 Mattirowalie meliputi :

- a) Memberikan pelayanan yang maksimal serta memenuhi semua kebutuhan warga sekolah
- b) Mengembangkan potensi dasar siswa secara seimbang antara rana kognitif, afektif, dan psiko motorik.
- c) Menciptakan hubungan kerjasama yang baik antara guru dan kepala sekolah serta orang tua siswa dan masyarakat di sekitar.
- d) Mengembangkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar dan bekerja sama dengan dinas terkait di bidang pendidikan.

3) Tujuan

- a) Siswa beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia
- b) Siswa sehat jasmani dan rohani
- c) Siswa memiliki dasar-dasar pengetahuan, kemampuan dan keterampilan-keterampilan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
- d) Mengenal dan mencintai bangsa, masyarakat dan kebudayaan
- e) Siswa kreatif, terampil, dan bekerja untuk dapat mengembangkan diri secara terus menerus.⁹⁰

c. Keadaan Guru SDN 30 Mattirowalie

Guru merupakan salah satu faktor penting dalam pendidikan, karena seorang guru tidak hanya sebatas pengajar saja, melainkan juga sebagai pembimbing, motivator, serta teladan yang baik bagi anak didiknya. Selain harus memiliki kualifikasi pendidikan sesuai bidangnya, guru perlu memiliki keahlian dan keterampilan yang diperlukan oleh anak didik. Guru SD Negeri 30 Mattirowalie berjumlah 28 orang termasuk Kepala Sekolah, dan 4 pegawai,

⁹⁰ Papan Informasi SDN 30 Mattirowalie, *Dokumentasi*, Tanggal 11 Oktober 2021.

masing-masing bagian tata usaha, Satpam, bujang, dan pustakawan. Berikut ini ditampilkan keadaan guru dan tenaga kependidikan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021.

Tabel 4.1.

Keadaan Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie
Tahun Pelajaran 2020/2021

No.	Nama	Jabatan	Status	Pendidikan
1.	Mursalim, S.Ag	Kepsek	GT	S1
2.	Erniwati, S.Pd.SD	Guru Kelas I.A	GT	S1
3.	Masita, S.Pd	Guru Kelas IV. B	GT	S1
4.	Damaris Tolla	Guru Mapel PJOK	GT	SGO
5.	Hj. Muliani, S.Pd	Guru Kelas I.C	GT	S1
6.	Nurmiati, S.Pd	Guru Kelas II.B	GT	S1
7.	Darmawati, S.Pd	Guru Kelas VI.B	GT	S1
8.	Hesti Fatmawaty, S.Pd	Guru Kelas V.B	GT	S1
9.	Hasnaliati. T, S.Pd .	Guru Kelas V.C	GT	S1
10.	Asni Rawan, S.Pd	Guru Kelas III.C	GT	S1
11.	Astira Hajir, S.Pd.SD	Guru Kelas VI.C	GT	S1
12.	Masita, S.Pd.	Guru Kelas I.B	GT	S1
13.	Hj. Muliana, S.Pd	Guru Kelas III.A	GT	S1
14.	Husni, S.Pd	Guru Kelas II.A	GT	S1
15.	Reski Kurniawati, S.Pd.I	Guru Kelas II.C	GT	S1
16.	Besse, S.Pd.SD	Guru Kelas VI.B	GT	S1
17.	Arpan, S.Ag .	Guru Kelas PAI	GT	S1
18.	Nurjannah, S.Pd	Guru Kelas IV.C	GT	S1
19.	Mappiare, S.Pd.I	Guru Mapel PAI	GT	S1
20.	Arianti, S.Pd.	Guru Kelas IV.D	GT	S1
21.	Asrifah, S.Pd.	Guru Kelas III.D	GT	S1
22.	Selvia Sugiarti, A.Ma.Pd.OR	Guru Mapel PJOK	GT	D2
22.	Muderiati, S.Ag	Guru Mapel PAI	GTT	S1
23.	Artini Abdullah, S.Pd	Guru Kelas I.D	GTT	S1
24.	Masriani, S.Pd	Guru Kelas IV.A	PTT	S1
25.	Nurma, S.Pd	Guru Kelas III.B	PTT	S1
26.	Nirmala, S.Pd.,MM	Guru Kelas II.D	GTT	S2
27.	Rahmalia Tahir, S.Pd	GTT Kelas	GTT	S1
28.	Nurhamsih, S.Pd. SD	GTT Kelas	GTT	S1

Keterangan: GT: Guru Tetap, GTT: Guru Tidak Tetap

Sumber: *Dokumentasi*, Profil Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021, Tanggal 29 Desember 2021.

d. Keadaan Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie

Keadaan peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie tahun pelajaran 2020-2021 sebanyak 553 peserta didik. Berikut ini ditampilkan keadaan peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021.

Tabel 4.2.

Keadaan Peserta Didik
Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021

NO	KELAS	PESERTA DIDIK		JUMLAH	JUMLAH KELAS
		L	P		
1.	I	50	48	98	4
2.	II	38	44	82	3
3.	III	48	46	94	4
4.	IV	46	52	98	4
5.	V	46	42	88	3
6.	VI	51	42	93	4
Total Jumlah		279	274	553	22

Sumber: *Dokumentasi*, Profil Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021, Tanggal 29 Desember 2021.

e. Keadaan Sarana dan Prasarana Dasar Negeri 30 Mattirowalie

Untuk menunjang kegiatan pembelajaran, maka lembaga pendidikan diharapkan mampu melengkapi sarana dan prasarana yang dapat mewujudkan tercapainya keberhasilan dalam proses belajar mengajar. Keberhasilan dari pemeliharaan, pengaturan sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh data dari dokumentasi mengenai keadaan sarana dan prasarana di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie baik dan lengkap sesuai dengan yang dibutuhkan. Seiring dengan bertambahnya kebutuhan, maka Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terus berupaya melengkapi sarana prasarana untuk menunjang kelancaran proses belajar

mengajar. Keadaan sarana dan prasarana lebih lanjut dapat diketahui dari tabel berikut:

Tabel 4.3.

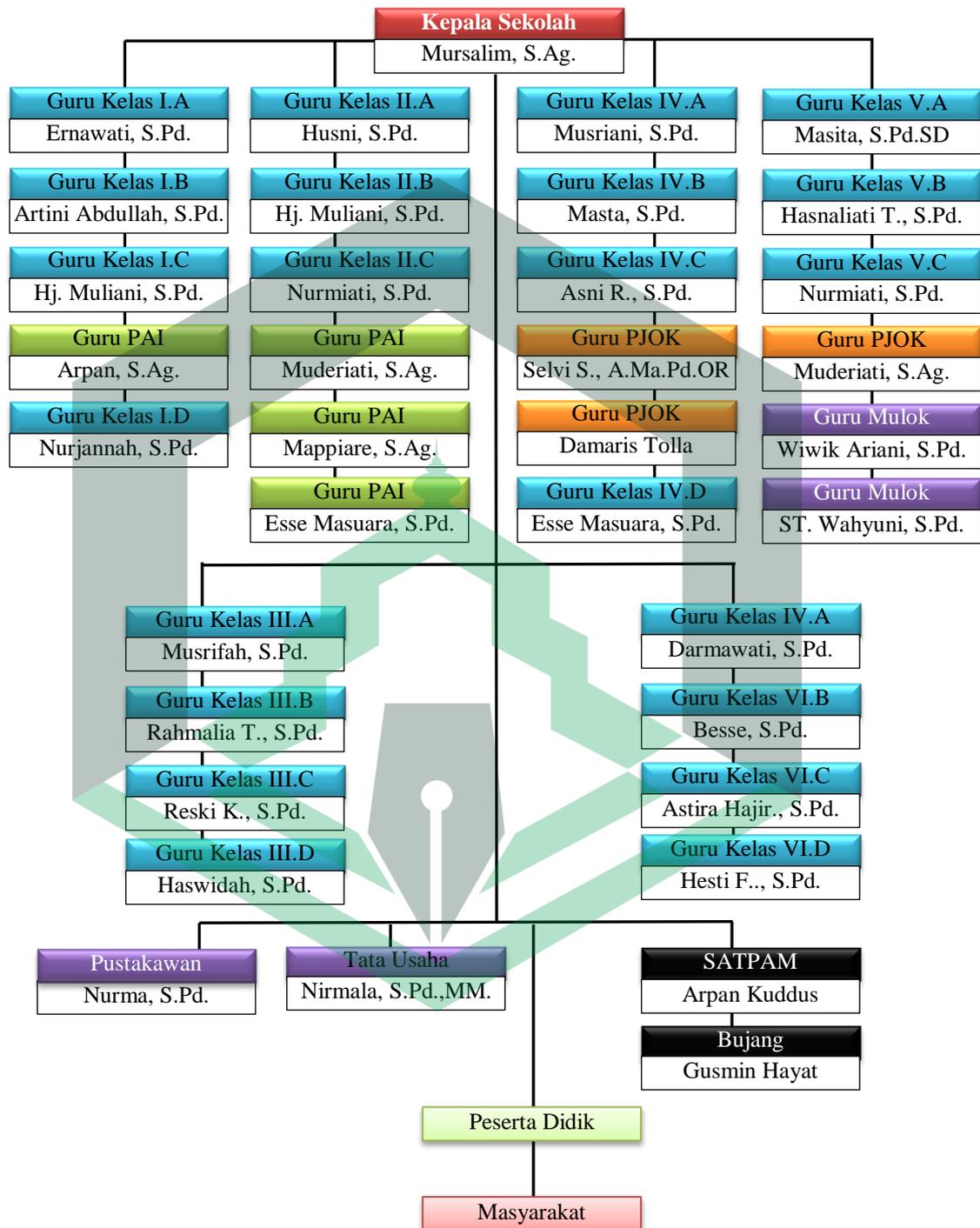
Keadaan Saran Dan Prasarana
Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021

No.	Jenis Saran/prasarana	Jumlah	Keadaan		
			Baik	Rusak Berat	Rusak Ringan
1.	Ruang Kelas	24	10	6	8
2.	Ruang Perpustakaan	1	1		
3.	Ruang Kepala Sekolah	1	1		
4.	Ruang Guru	1	1		
5.	Ruang UKS	1	1		
6.	Rumah Dinas	4		2	2
7.	Toilet Siswa	8	4	4	
8.	Toilet Guru	1	1		
9.	Alat Praga Bahasa Indonesia	10	8	2	
10.	Alat Praga Matematika	18	14	4	
11.	Alat Praga IPA	16	10	6	
12.	Alat Praga IPS	4	2	2	
13.	Penjaskes	8	8		
14.	Televisi	1	1		
15.	Laptop	4	3	1	
16.	Komputer	1	1		
17.	LCD Proyektor	8	8		
18.	Printer	5	2	1	2

Sumber: *Dokumentasi*, Profil Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Tahun Pelajaran 2020/2021, Tanggal 29 Desember 2021.

f. Struktur Organisasi SDN 30 Mattirowalie

BAGAN ORGANISASI SDN 30 MATTIROWALIE



2. Deskripsi Data Penelitian

a. Implementasi Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo dengan menggunakan instrumen wawancara dan observasi kepada subjek penelitian dengan berpedoman pada indikator-indikator terkait manajemen pendidik, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1) Perencanaan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie

a) Menyesuaikan standar rasio jumlah tenaga-tenaga pendidik dan peserta didik

Manajemen pengelolaan tenaga pendidik diawali dengan tahap perencanaan, dimana pada tahap ini ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan diantaranya dengan memperhatikan rasio jumlah peserta didik di sekolah dan menganalisa kebutuhan pendidik dan melakukan upaya rekrutmen tenaga pendidik.

Dalam meningkatkan kualitas dan mutu lembaga pendidikan, maka Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam pengelolaan tenaga pendidikan melakukan analisa perbandingan antara jumlah peserta didik dan tenaga pendidiknya. Hal tersebut dilakukan karena harus menyesuaikan dengan standar rasio peserta didik dan tenaga pendidik yang telah menjadi ketetapan dari pemerintah, dalam rangka memaksimalkan layanan dan kualitas dalam proses pembelajaran. Hasil wawancara penulis dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri 30

Mattirowalie terkait dengan penyesuaian jumlah peserta didik dan tenaga pendidik, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam mengelola sekolah, hal yang sangat prioritas itu salah satunya bagaimana mengelola tenaga pendidik. Jadi memperhatikan ketersediaan guru harus dilakukan sesuai kebutuhan sekolah. Hal itu dilakukan melalui sistem data pokok pendidikan (DAPODIK) yang secara berkala diadakan pembaharuan untuk kebutuhan sekolah pada guru ASN yang nantinya ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan untuk dilakukan rekrutmen. Sedangkan perekrutan tenaga honorer juga biasa dilakukan jika ada kebutuhan mendesak. Hal tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi rasio jumlah pendidik dan peserta didik, dimana setiap rombel yang terdiri dari 28 peserta didik dengan 1 tenaga pendidik. Dengan rasio tersebut diharapkan akan tercipta suasana belajar yang efektif selain sesuai dengan standar yang telah ditentukan”⁹¹.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah memberikan informasi bahwa pada tahap rekrutmen tenaga pendidik dilakukan dengan mengadakan pendataan melalui sistem data pokok pendidikan atau DAPODIK. Dari data tersebut nantinya akan tampak kebutuhan tenaga pendidik. Melalui sistem data pokok pendidikan tersebut akan terdeteksi oleh Dinas Pendidikan apakah sekolah membutuhkan tenaga pendidik karena ada kekosongan pengajar pada kelas atau untuk sementara kelas tersebut diisi oleh tenaga pendidik honorer. Lebih lanjut Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie memberikan keterangan saat wawancara dengan penulis bahwa:

“Saat ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menerima tenaga pendidik melalui jalur program P3K, hal ini juga membantu sekolah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik yang memenuhi syarat dan kualifikasi pendidikan yang memang dibutuhkan oleh sekolah. Jadi yang selama ini memiliki kualitas sebagai guru yang telah bersertifikasi tapi masih berstatus honorer yang tersebar di sekolah-sekolah akan direkrut oleh pemerintah menjadi guru P3K untuk ditempatkan di sekolah yang kekurangan tenaga

⁹¹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

pendidik, termasuk di sekolah ini yang pada DAPODIK terdata bahwa pada kelas dan bidang studi tertentu masih diajar oleh tenaga honorer akan dilakukan rekrutmen melalui program P3K”.⁹²

Hasil wawancara tersebut mengindikasikan bahwa rekrutmen tenaga pendidikan di SDN 30 Mattirowalie sepenuhnya ada pada wewenang Dinas Pendidikan melalui penerimaan guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan rekrutmen melalui program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah yang kekurangan tenaga pendidik. Rekrutmen yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan berdasarkan data yang diinput oleh sekolah melalui sistem data pokok pendidikan. Pada data tersebut menunjukkan ketersediaan tenaga pendidikan pada sekolah, dan jika ditemukan masih ada kelas atau bidang studi tertentu yang tidak memiliki tenaga pendidik dan diisi sementara oleh guru yang sudah memiliki kelas atau suatu kelas dan bidang studi tertentu masih menggunakan jasa tenaga honorer maka Dinas Pendidikan akan merekrut guru melalui jalur penerimaan ASN atau melalui jalur program penerimaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

b) Melakukan rekrutmen tenaga pendidik

Dalam wawancara selanjutnya Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie memberikan informasi terkait kewenangannya dalam manajemen perencanaan terkait tahap rekrutmen tenaga pendidik, bahwa:

“Selain rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, kami sebagai kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab dalam proses rekrutmen tenaga pendidik ini jika ada kebutuhan mendesak misalnya terdapat kekosongan tenaga pendidik pada kelas atau bidang studi dalam hal ini

⁹² Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

Pendidikan Agama Islam dan Pendidikan Jasmani Olah Raga dan Kesehatan. Kami akan mengajukan kepada Dinas Pendidikan untuk menempatkan tenaga pendidik yang dibutuhkan namun jika hal tersebut belum dapat terpenuhi maka kami akan melakukan rekrutmen dari calon tenaga pendidik yang memiliki kriteria sesuai kualifikasi pendidikannya dengan melakukan tes berupa interview dengan calon tenaga pendidik tersebut dengan mempertimbangkan kemampuan dalam mengajar bidang studi, dan bagaimana integritas dan komitmen terhadap lembaga”.⁹³

Keterangan tersebut memuat informasi bahwa di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam rekrutmen tenaga pendidikan tidak hanya mengharapkan mekanisme rekrutmen dari Dinas Pendidikan setempat, namun juga Kepala Sekolah dengan tanggungjawabnya sebagai manager juga melakukan usaha rekrutmen jika sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang sifatnya mendesak karena keadaan tertentu. Dalam upaya tersebut Kepala Sekolah akan mengambil tindakan dengan membuka peluang kepada calon tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi untuk direkrut menjadi tenaga pendidik. Proses rekrutmen tersebut dilakukan melalui tes wawancara dan seleksi berkas oleh Kepala Sekolah, tetapi yang menjadi pertimbangan utama adalah terkait kemampuan calon tenaga pendidik dalam mengajar, atau penguasaan pada bidang studi yang akan diajarkan, selain itu kepala sekolah juga mempertimbangkan integritas dan komitmen calon tenaga pendidikan tersebut pada lembaga tempatnya mengabdikan.

Selain memperoleh sumber data dari kepala sekolah, penulis juga melakukan wawancara dengan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait perencanaan tenaga pendidik, dalam wawancara tersebut tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menjelaskan bahwa:

⁹³ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

“Memperhatikan rasio atau perbandingan jumlah peserta didik di kelas dengan guru, memang harus dilakukan. Terasa sekali bagi kami guru dampak baiknya jika kelas seimbang antara guru dan jumlah peserta didik. Kelas tidak terasa sesak, jadi dalam kegiatan mengajar terasa lebih mudah menyampaikan materi. Kami akan lebih mudah mendeteksi karakter peserta didik yang memang bervariasi, juga akan memudahkan mengklasifikasikan kemampuan peserta didik. Nah, hal tersebut membantu kami dalam memilih metode yang akan digunakan dalam proses pembelajaran.”⁹⁴

Senada dengan keterangan tersebut, tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie lainnya mengemukakan padangannya saat wawancara dengan penulis, bahwa:

“Keseimbangan antara guru dan jumlah peserta didik di dalam kelas dengan jumlah 1 banding 28 sangat membantu kami sebagai tenaga pendidik dalam melayani peserta didik menyajikan materi pembelajaran semaksimal mungkin agar peserta didik juga lebih muda menerima materi dari guru karena kelas tidak terasa sesak yang bisa mempengaruhi konsentrasi mereka, bahkan konsentrasi kami sebagai guru dalam menyajikan materi dan mengelola kelas.”⁹⁵

Dari hasil wawancara dengan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, memberikan informasi bahwa dengan rasio yang seimbang antara peserta didik dengan tenaga pendidik, maka akan memberikan pelayanan pendidikan dan pengajaran yang baik kepada peserta didik dan tenaga pendidik juga dapat memberikan pengajaran dan pendidikan dengan maksimal. Hal tersebut juga besar pengaruhnya pada kondisi peserta didik yang karakter dan kemampuannya bervariasi yang menuntut tenaga pendidik dalam memahami

⁹⁴ Nurjannah, S.Pd., Guru Kelas IV.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 29 November 2021.

⁹⁵ Darmawati, S.Pd., Guru Kelas VI.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 29 November 2021.

keadaan tersebut. Dengan demikian, maka potensi peserta didik akan lebih mudah dikembangkan dalam rangka meningkatkan prestasi mereka dalam belajar.

Pelayanan pendidikan kepada peserta didik sangatlah penting dalam proses belajar dan mengajar, dengan rasio tenaga pendidik dan peserta didik yang seimbang yaitu 1 orang tenaga pendidik mengelola kelas yang berisi rombongan belajar (rombel) sebanyak 28 orang peserta didik telah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

c) Penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan

Manajemen tenaga pendidik dalam tahap perencanaan, selain rekrutmen sekolah juga memperhatikan penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Hal ini penting dilakukan karena sebagai pemegang peran utama dalam transfer ilmu pengetahuan, tenaga pendidik merupakan pemegang amanah dalam tujuan berhasilnya peserta didik dalam mencapai prestasi akademik. Kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie memberikan keterangan saat wawancara dengan penulis, yang mengemukakan bahwa:

“Setelah kuota tenaga pendidik di sekolah ini terpenuhi, langkah selanjutnya adalah mengatur penempatan tenaga pendidik dalam melakukan tugas mengajarnya. Dalam pengaturan tugas ini, kami mempertimbangkan berdasarkan latar belakang pendidikan tenaga pendidik tersebut. Tenaga pendidik yang kualifikasi pendidikannya dari Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) biasanya kami tempatkan di kelas 1 sampai kelas 2, sedangkan yang memiliki latar belakang pendidikan bidang studi ditempatkan di kelas 4 sampai kelas 6.”⁹⁶

⁹⁶ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie diperoleh informasi bahwa dalam mengatur penempatan tugas tenaga pendidik kepala sekolah mempertimbangkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik. Pada observasi yang penulis lakukan hal tersebut sesuai dengan informasi dari kepala sekolah, karena formasi yang penulis amati di lapangan bahwa untuk tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan guru sekolah dasar atau PGSD memiliki tanggung jawab mengajar pada kelas 1 sampai dengan kelas 3, dan untuk kelas 4 sampai kelas 6 diisi oleh tenaga pendidik yang latar belakang pendidikannya dari guru bidang studi.

Selanjutnya Kepala Sekolah menjelaskan lebih lanjut mengenai kebijakannya dalam mengatur penempatan tugas tenaga pendidik, dalam wawancara dengan penulis beliau mengemukakan bahwa:

“Dalam mengatur penempatan tenaga pendidik dalam tugasnya ditekankan agar sesuai dengan latar belakang pendidikannya memang menjadi prioritas kami, hal ini penting, supaya tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya mendidik dan mengajar dapat dilakukan secara profesional. Umumnya mereka yang berlatarbelakang pendidikan PGSD lebih memiliki keterampilan dalam membimbing perkembangan kemampuan dasar peserta didik dan lebih fokus membimbing pembentukan karakter peserta didik. Berbeda halnya dengan tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan bidang studi yang lebih mendidik pada tingkat pengetahuan dan kemampuan inteligensi peserta didik.”⁹⁷

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mempertimbangkan penempatan tenaga pendidik dalam menjalankan tugas terutama dalam memberikan pendidikan dan pengajaran sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut dimaksudkan agar

⁹⁷ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 29 November 2021.

tugasnya dalam mendidik peserta didik sesuai level kemampuan peserta didik dengan memperhatikan tingkat perkembangannya. Tenaga pendidik yang tugasnya mengajar pada level kelas 1 sampai kelas 3 diupayakan mampu membangun karakter peserta didik dan fokus membimbing peserta didik pada kemampuan dasar, seperti kemampuan membaca, menulis dan berhitung. Tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar dianggap mampu oleh kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie untuk mendidik karakter dan kemampuan dasar peserta didik. Sedangkan bagi tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan bidang studi diharapkan mampu membimbing peserta didik dalam mengembangkan intelegensinya serta memperluas wawasan peserta didik tentang ilmu pengetahuan yang diajarkan.

Strategi Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam mengelola penempatan tugas tenaga pendidik, mendapatkan respon positif dari tenaga pendidik di sekolah ini. Hal tersebut penulis ketahui dari hasil wawancara dengan salah seorang guru Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang mengatakan bawah:

“Kebijakan tersebut sangat bermanfaat bagi kami guru di sekolah ini. Karena dengan kebijakan dari bapak kepala sekolah tersebut, kami sebagai guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan utamanya kami bisa lebih fokus dalam tugas mengajar dengan menempatkan guru sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dengan begitu maka akan sangat membantu dalam kelancaran proses pembelajaran di kelas.”⁹⁸

Tenaga pendidik yang profesional harus memenuhi kualifikasi akademik sarjana strata 1 (S1) yang linear dengan bidang studi yang diampuh dan untuk pendidikan sekolah dasar harus menempatkan tenaga pendidik yang berlatar

⁹⁸ Hesti Fatmawaty, S.Pd., Guru Kelas V.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 29 November 2021.

belakang pendidikan strata 1 (S1) dari Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), sehingga ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebagai Tenaga Pendidik yang profesional dapat terlaksana dengan baik.

Dari hasil wawancara dan observasi yang penulis lakukan terkait perencanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dapat disimpulkan bahwa dalam proses perencanaan Kepala sekolah menyesuaikan secara berkala ketersediaan tenaga pendidik dengan meng-input keadaan tenaga pendidik pada data pokok pendidikan setelah mempertimbangkan rasio antara jumlah peserta didik pada rombongan belajar (rombel) dan tenaga pendidik yang kemudian akan ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan setempat untuk melakukan rekrutmen tenaga pendidik. Selain upaya tersebut kepala sekolah juga melakukan upaya pengajuan kebutuhan tenaga pendidik pada Dinas Pendidikan untuk melakukan mutasi tenaga pendidik pada sekolah lain yang memiliki kelebihan tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah yang dipimpinnya. Namun jika upaya tersebut tidak dapat terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie melakukan rekrutmen tenaga pendidik honorer dengan mempertimbangkan kualifikasi pendidikan, integritas dan komitmennya kepada lembaga.

Proses selanjutnya dalam perencanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattitrowalie adalah mengatur penempatan tugas tenaga pendidikan sesuai dengan kualifikasi bidangnya dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, hal tersebut dilakukan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30

Mattirowalie dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berimplikasi pada pencapaian prestasi belajar peserta didik.

2) Pelaksanaan Tenaga Pendidik

a) Peningkatan kompetensi tenaga pendidik

Manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaannya dilakukan dengan mengupayakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah diperoleh keterangan terkait upaya dalam manajemen tenaga pendidik. Dalam uraiannya Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

Upaya meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik merupakan salah satu prioritas di sekolah ini. Kami mengupayakan agar tenaga pendidik di sekolah ini secara rutin mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan baik oleh dinas pendidikan maupun oleh pihak swasta khususnya yang menyangkut kurikulum dan seminar pengembangan profesionalisme guru. Disamping upaya tersebut kami juga menekankan kepada tenaga pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan budaya literasi agar wawasannya lebih luas, terutama intens dalam mengikuti perkembangan informasi dalam dunia pendidikan. Misalnya kebijakan pemerintah mempersiapkan tenaga pendidik dalam menghadapi era 4.0, atau digitalisasi pendidikan, serta program pemerintah tentang merdeka belajar. Isu-su terkait perkembangan dalam dunia pendidikan tersebut harus dipahami oleh tenaga pendidik dengan mengakses informasi-informasi terkait dalam rangka memperkaya referensi.⁹⁹

Wawancara dengan Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie tersebut memberikan indikasi bahwa dalam manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaannya, Kepala Sekolah terus berupaya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dan pembinaan kepada tenaga pendidik melalui pelatihan kurikulum yang sedang berlaku yaitu

⁹⁹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 6 Desember 2021.

kurikulum 2013 dan juga mengikuti seminar-seminar pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kepala sekolah juga menekankan kepada tenaga pendidik agar memperkaya literasi mereka dalam menyikapi isu-isu penting yang sifatnya kekinian terkait perkembangan dunia pendidikan khususnya kebijakan-kebijakan pemerintah. Upaya tersebut dapat dilakukan intensif dengan cara mengakses informasi dari media terkait perkembangan dalam bidang pendidikan seperti merdeka belajar, digitalisasi pendidikan dan lain-lain.

Tenaga pendidik sangat membutuhkan pembinaan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan potensinya, sehingga dalam tugas profesionalnya tenaga pendidik dapat meningkat dan hal ini tentu memiliki berpengaruh besar terhadap kualitas belajar dan mengajar di dalam kelas. Kemudian tenaga pendidik harus menyadari betul bahwasanya perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini begitu cepat mengalami perkembangan, dan tenaga pendidik butuh informasi-informasi baru dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang kemudian dapat ditransfer kepada peserta didiknya.

Hal tersebut sesuai dengan harapan salah satu tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, yang dalam wawancara dengan penulis mengungkapkan bahwa:

Kepala sekolah bahkan mengharuskan kami sebagai guru di sekolah ini untuk selalu mengembangkan diri, baik melalui pelatihan dan pembinaan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga pendidik maupun dengan upaya memperkaya literasi dengan banyak membaca terkait informasi-informasi *terup-date* dalam dunia pendidikan dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Astira Hajir, S.Pd.SD, Guru Kelas VI.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 6 Desember 2021.

Wawancara tersebut memberikan penguatan atas informasi dari Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie bahwa sebagai tenaga pendidik sangat membutuhkan pelatihan dan pembinaan dalam mengembangkan profesionalitasnya, serta memperluas wawasan terkait bidangnya dengan memperkaya literasinya.

Perubahan karakteristik peserta didik dewasa ini mengalami pergeseran yang sangat cepat mengikuti gerak cepat perubahan zaman yang saat ini berada pada era digital. Menghadapi fenomena ini, tenaga pendidik harus meng-*update* dan meng-*upgrade* pengetahuan dan wawasannya sehingga dalam menjalankan tugasnya, tenaga pendidik dapat menyesuaikan metode yang digunakan dengan kebutuhan peserta didik. Dengan metode pembelajaran yang bervariasi tenaga pendidik akan lebih leluasa menyajikan materi pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didiknya. Oleh sebab itulah maka sangatlah diperlukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga pendidik dalam upaya mengembangkan potensi kreativitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik.

b) Penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik

Pada tahap selanjutnya dalam pelaksanaan tenaga pendidik, Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik, karena metode ini dianggap mampu membawa sekolah mencapai tujuan pendidikan. Informasi terkait kebijakan Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait penerapan kedisiplinan kepada setiap tenaga pendidik yang

mengabdikan diri di sekolah ini, penulis peroleh dari wawancara dengan kepala sekolah yang menguraikan bahwa:

“Melaksanakan fungsi kepala sekolah sebagai *leader* di lembaga yang kami pimpin ini, harus memiliki ketegasan dalam upaya mendisiplinkan semua komponen yang ada di sekolah, lebih khusus kepada tenaga pendidik yang harus disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya sebagai pendidik. Karena jika tenaga pendidik memiliki karakter kedisiplinan dalam dirinya, maka dengan mudah nantinya menularkan karakter tersebut kepada lingkungan sekitarnya dan lebih penting lagi kepada peserta didiknya.”¹⁰¹

Kedisiplinan tenaga pendidik menjadi faktor penting mencapai keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Hal tersebut menjadi pondasi dasar bagi kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinya sesuai dengan hasil wawancara dengan penulis. Sebab tenaga pendidik merupakan tokoh utama yang menjadi teladan bagi peserta didik. Tenaga pendidiklah yang menjadi contoh dan teladan bagi peserta didik di sekolah. Karakter yang dimiliki tenaga pendidik akan dengan mudah ditularkan kepada peserta didiknya, dan jika tenaga pendidik memiliki karakter disiplin yang baik maka akan berdampak positif terhadap perkembangan karakter peserta didik khususnya pada kedisiplinan dalam proses pendidikannya baik saat mereka berada pada level pendidikan dasar seperti saat ini maupun nanti jika mereka kelak melanjutkan pendidikan pada level yang lebih tinggi, karena karakter yang tertanam sejak dini akan berpeluang tertanam secara permanen dalam diri peserta didik.

Informasi yang penulis peroleh dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dikuatkan oleh pernyataan yang disampaikan oleh salah seorang tenaga

¹⁰¹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 6 Desember 2021.

pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, yang mengatakan dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Ketegasan dalam hal kedisiplinan memang diterapkan di sekolah ini, terutama dalam hal kehadiran. Meskipun absensi sudah menggunakan ceklok yang mengharuskan kami hadir di sekolah pada pukul 07.30 wita sampai pukul 13.30 wita tapi bukan menjadi satu-satunya ukuran bagi kami dalam disiplin waktu. Tetapi diukur pada kehadiran kami selama waktu tersebut di sekolah dan bila ada keperluan mendesak harus melaporkan ke pada kepala sekolah dan meminta izin untuk meninggalkan sekolah.”¹⁰²

Keterangan senada dengan uraian yang disampaikan oleh tenaga pendidik tersebut, penulis peroleh dari informasi yang disampaikan oleh salah seorang tenaga pendidik yang masih berstatus honorer, bahwa:

“Untuk absen *ceklok* tidak berlaku bagi kami yang masih honor, hanya kepada guru yang sudah ASN, namun ketegasan dalam mendisiplinkan diri khususnya mengenai kehadiran di sekolah tepat waktu juga berlaku bagi honorer.”¹⁰³

Kedisiplinan pada kehadiran tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sangatlah diterapkan dengan baik dan tegas sesuai dengan informasi yang penulis peroleh dari wawancara dengan tenaga pendidik. Meskipun penggunaan absensi *finger print* yang mengharuskan tenaga pendidik hadir di sekolah di pagi hari dan meninggalkan sekolah pada siang menjelang sore hari namun hal tersebut bukan menjadi ukuran satu-satunya dalam menilai kedisiplinan yang diterapkan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, namun konsistensi kehadiran selama interval waktu tersebut menjadi ukuran dalam menilai kedisiplinan, yaitu tenaga pendidik harus tetap berada di sekolah selama

¹⁰² Nurjannah, S.Pd., Guru Kelas IV.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 6 Desember 2021.

¹⁰³ Nirmala, S.Pd.,MM., Guru Kelas II.D SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 6 Desember 2021

waktu yang telah diatur meskipun tugas mengajarnya telah selesai dilaksanakan, hal tersebut dilakukan dalam rangka merawat rasa solidaritas antar sesama tenaga pendidik utama dalam rangka memberikan contoh dan teladan disiplin waktu kepada peserta didik. Aturan tersebut tidak hanya berlaku bagi tenaga pendidik yang memiliki status ASN namun juga berlaku kepada tenaga pendidikan dan kependidikan yang masih berstatus honorer. Aturan tersebut oleh kepala sekolah secara tegas harus dipatuhi oleh seluruh tenaga pendidik dalam rangka mendidik karakter disiplin dalam menjalankan tugas masing-masing.

c) Pemberian Sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah.

Kemudian selanjutnya yang dilakukan dalam manajemen pendidik pada mekanisme pelaksanaannya adalah memberikan sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah menjadi ketetapan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Hal tersebut diperoleh dari keterangan Kepala Sekolah dalam wawancara dengan penulis yang mengatakan bahwa:

“Jika tenaga pendidik di sekolah ini melakukan pelanggaran atas aturan yang telah menjadi ketetapan, maka dengan tegas kami akan memberi sanksi, dan hal tersebut selalu ditegaskan pada saat melakukan rapat dengan tenaga pendidik. Ini perlu dilakukan karena demi menegakkan kedisiplinan pada aturan, agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal. Tetapi selama memegang amanah sebagai pemimpin di sekolah ini, belum pernah menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh para tenaga pendidik. upaya pendekatan persuasif yang kami lakukan cukup berhasil sehingga para tenaga pendidik melaksanakan tugasnya dan mematuhi aturan atas dasar kesadaran dan bukan karena hanya ingin terhindar dari sanksi.”¹⁰⁴

¹⁰⁴ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 6 Desember 2021.

Dari informasi tersebut mengindikasikan bahwa dalam mengelola tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, kepala sekolah mengeluarkan kebijakan berupa pemberian sanksi kepada para tenaga pendidik yang melanggar aturan yang sudah menjadi ketetapan bersama di sekolah tersebut. Kebijakan tersebut dapat dikatakan berhasil karena tidak ditemukan adanya pelanggaran yang berarti yang pernah dilakukan oleh para tenaga pendidik. Namun penekanan kepala sekolah dari informasi yang penulis peroleh, bahwa kepada sekolah selalu mengedepankan pendekatan persuasif kepada semua bawahannya dengan memberikan motivasi agar lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing.

Pendekatan persuasif yang dilakukan kepala sekolah kepada tenaga pendidik agar selalu termotivasi dan dengan kesadaran penuh dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memang perlu dilakukan demi menghindari rasa keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya, disamping berdampak buruk pada hasil yang ingin dicapai oleh sekolah pada pencapaian tujuan pendidikan khususnya pada peningkatan prestasi peserta didik tapi juga merugikan sekolah dan dapat berdampak pada penurunan kualitas dan mutu sekolah.

Menindaklanjuti informasi yang diterima dari Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, penulis juga melakukan wawancara dengan salah seorang guru terkait dengan pemberian sanksi terhadap pelanggar aturan sekolah. Dalam wawancara tersebut dikatakan bahwa:

“Kami para guru disini sepakat dengan kebijakan kepala sekolah tersebut, dengan cara kami membuat pernyataan bersedia menerima sanksi apa bila

melakukan kesalahan dan pelanggaran pada aturan yang berlaku di sekolah. Dan sejauh ini, belum ada diantara kami tenaga pendidik yang melanggar aturan tersebut, tapi bukan berarti kami takut mendapat sanksi sehingga tidak melakukan pelanggaran, semua itu dilakukan lebih pada kesadaran kami atas tugas dan tanggung jawab yang kami emban sebagai abdi negara dalam tugas mendidik, meskipun tidak kami pungkiri bahwa setiap saat bisa saja khilaf dalam tugas, dan itulah fungsi adanya sanksi yang siap kami terima sebagai konsekuensi.”¹⁰⁵

Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, para guru di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tanggung jawab dan amanah yang meraka lakoni sebagai aparat negara dalam tugas mendidik generasi bangsa. Dengan keiklasan dan kesabaran serta rasa tanggungjawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya maka tugas tersebut dapat dilakukan dengan maksimal. Namun para tenaga pendidik juga menyadari bahwa mereka adalah manusia biasa yang bisa saja melakukan kesalahan, maka dari itu perlu adanya kebijakan berupa sanksi yang harus diterima sebagai konsekuensi atas pelanggaran tersebut, dan dapat memberikan efek jera agar di kemudian hari pelanggaran tersebut tidak terulang kembali.

d) Memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi

Mekanisme selanjutnya pada pelaksanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis yang mengatakan bahwa:

¹⁰⁵ Hesti Fatmawaty, S.Pd., Guru Kelas V.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 6 Desember 2021.

“Selain adanya sanksi bagi tenaga pendidik jika melakukan pelanggaran, kami juga memberikan *reward* bagi tenaga pendidik yang memiliki dedikasi tinggi dan berprestasi dalam bentuk piagam penghargaan yang dibuat khusus atas nama sekolah. Hal ini dilakukan dengan tujuan lebih memotivasi guru agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya dan terus mengembangkan kompetensinya.”¹⁰⁶

Dari wawancara tersebut mengindikasikan bahwa Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam mengupayakan dan memotivasi tenaga pendidik di sekolah tersebut agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya dengan menggunakan metode pemberian *reward* yang diharapkan bisa menjadi penyemangat bagi tenaga pendidik. Upaya tersebut juga diharapkan akan berefek pada tenaga pendidik yang belum termotivasi, agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan terus berupaya mengembangkan kompetensi dan keterampilannya dalam proses pembelajaran dengan kreatifitas menggunakan media pembelajaran dan metode yang tepat sesuai dengan karakteristik bidang studi yang diajarkan dan juga sesuai dengan karakteristik peserta didik menurut level kelasnya.

Wawancara juga penulis lakukan dengan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait *reward* yang diberikan oleh Kepala Sekolah sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas mendidik. Dalam wawancara tersebut dikemukakan bahwa:

“Dengan adanya pemberian *reward* atas dedikasi dan prestasi kerja yang kami laksanakan menumbuhkan perasaan senang karena kami merasa dihargai atas usaha tersebut. Walaupun dalam melaksanakan tugas mengajar ini, kami tidak mengharapkan lebih dari yang telah kami terima dari Negara. Insya Allah dalam tugas ini kami melaksanakannya dengan ikhlas dan rasa tulus karena tugas ini adalah tugas mulia. Namun kebijakan adanya *reward* dari Kepala

¹⁰⁶ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 6 Desember 2021.

Sekolah menghadirkan rasa bangga tersendiri karena pekerjaan yang kami lakukan sangat diperhatikan dan mendapat penilaian dari pimpinan. Itu nilai positifnya agar kami semua bisa termotivasi lebih giat lagi memperbaiki apa yang masih kami rasa kurang dalam pekerjaan sebagai pendidik.”¹⁰⁷

Dari wawancara tersebut memberikan informasi bahwa dalam melaksanakan tugas mendidik bagi guru di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menyadari betul bahwa pekerjaan yang mereka lakoni adalah tugas mulia sehingga dengan kesadaran penuh akan tanggung jawab mulia tersebut mereka melaksanakannya dengan ikhlas dan apa yang mereka terima dari Negara sebagai imbalan atas dedikasi mereka sudah dirasa cukup. Namun semangat dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik memang perlu dihargai, sebab hal itu dapat menghadirkan rasa bahagia dan senang atas perhatian yang mereka dapatkan dari pimpinan dan dapat menjadi contoh bagi tenaga pendidik lainnya agar juga melakukan usaha yang lebih baik lagi. Penghargaan yang telah diberikan sangatlah berarti bagi tenaga pendidik untuk kedepannya agar lebih memotivasi dan menghadirkan semangat dalam menjalankan tugasnya.

3) Monitoring Tenaga Pendidik

a) Mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya

Monitoring atau kontrol merupakan salah satu indikator dalam manajemen tenaga pendidik. Untuk mengetahui kegiatan monitoring yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, penulis menggunakan instrumen interview dengan melibatkan kepala sekolah dan para tenaga pendidik. Informasi yang penulis dapatkan mengenai monitoring tenaga pendidik ini dari hasil wawancara dengan kepala sekolah. Tenaga pendidik memiliki karakter dan

¹⁰⁷ Darmawati, S.Pd., Guru Kelas VI.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 6 Desember 2021.

kepribadian yang bervariasi, sehingga menuntut pemimpin dalam hal ini kepala sekolah untuk mengetahui keadaan dan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam wawancara tersebut kepala sekolah menjelaskan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah, sudah menjadi tugas kami untuk secara rutin memberikan perhatian pada kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, hal tersebut dapat kami lakukan dengan mengunjungi kelas masing-masing, memeriksa absensi, jurnal pembelajaran dan mengecek perangkat pembelajaran, dengan kelengkapan tersebut diharapkan agar tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal.”¹⁰⁸

Tenaga pendidik juga memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu pihak sekolah harus memperhatikan dan mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang disampaikan kepala sekolah dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Selain memperhatikan perilaku dan akhlak para tenaga pendidik, kami juga melakukan monitoring terhadap kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dari monitoring tersebut nantinya akan tampak jelas tingkat kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mengajarnya, hal ini juga yang menjadi acuan kami dalam menilai kinerja para tenaga pendidik.”¹⁰⁹

Selain melakukan wawancara dengan kepala sekolah, penulis juga mencari informasi dari para tenaga pendidik sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Keterangan yang penulis peroleh dari tenaga pendidik menguatkan pernyataan kepala sekolah tentang upaya yang dilakukan dalam memonitoring tenaga

¹⁰⁸ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

¹⁰⁹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

pendidik. Disamping kemampuan dan keahlian tenaga pendidik, kepala sekolah juga mengontrol akhlak dan tingkah laku tenaga pendidik khususnya bagaimana berinteraksi dengan para peserta didiknya. Hal ini erat kaitannya dengan ketokohan para tenaga pendidik di sekolah yang akan tolak ukur tingkah laku dan menjadi suri tauladan bagi peserta didik, karena para peserta didik akan mencontoh apa yang mereka lihat dari tingkah laku dan akhlak dari tenaga pendidik di sekolah. Dalam wawancara penulis dengan salah seorang tenaga pendidik menguraikan bahwa:

“Kami menyadari bahwa kepala sekolah melakukan kontrol terhadap aktifitas kami para guru baik di dalam maupun di luar kelas. Oleh sebab itu kami berusaha menjaga diri dalam bertingkah laku, bertutur kata yang sopan dan begitupun dalam berpakaian harus menjaga kerapian dan sesuai dengan aturan.”¹¹⁰

Dari wawancara tersebut memberikan informasi bahwa dalam melaksanakan monitoring sebagai salah satu tahap dalam manajemen tenaga pendidik, Kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie melakukan langkah dengan memberikan perhatian kepada kondisi tenaga pendidik pada kelas masing-masing khususnya pada prilaku dan akhlak tenaga pendidik, serta memperhatikan kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kegiatan monitoring kepala sekolah juga melakukan pemeriksaan terhadap absensi, ketersediaan jurnal pembelajaran dan melakukan pengecekan pada kelengkapan perangkat pembelajaran. Selain hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran dan sikap dan prilaku tenaga pendidik, kepala sekolah juga melakukan kontrol terhadap cara tenaga pendidik dalam berpakaian dan bertutur kata.

¹¹⁰ Nurjannah, S.Pd., Guru Kelas IV.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 9 Desember 2021.

- b) Memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas

Selanjutnya dalam fungsi monitoring kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie juga memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik bila diketahui ada yang lalai dalam melaksanakan tugas. Dalam menjalankan tugasnya tidak menutup kemungkinan adanya tenaga pendidik yang melakukan kesalahan, dan tenaga pendidik harus berusaha agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. hal tersebutlah yang kemudian menjadi alasan kepala sekolah melakukan teguran langsung kepada tenaga pendidik yang terderekasi melakukan kesalahan. Keterangan tersebut penulis peroleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah yang mengatakan bahwa:

“Dalam melakukan kontrol sebagai bagian dari manajemen tenaga pendidik, salah satu hal yang kami lakukan sebagai pimpinan di lembaga ini adalah memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melakukan kesalahan baik disengaja maupun khilaf dilakukan. Jadi, kami tidak akan segan-segan menegur langsung jika terjadi hal tersebut. Ini kami lakukan dalam rangka menjaga marwah lembaga yang kami pimpin, dan demi mewujudkan visi dan misi serta tujuan lembaga ini. namun teguran yang kami berikan itu tetap memperhatikan norma-norma dalam bertutur kata, dengan menggunakan pendekatan yang baik dan perkataan lembut dan sopan. Ini juga merupakan langkah dalam memberi contoh bagi pendidik dalam menghadapi masalah, dengan tetap bersikap lemah lembut dan dapat mengontrol diri dalam bertutur kata.”¹¹¹

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah harus memberikan teguran yang baik kepada tenaga pendidik yang melakukan kesalahan atau lalai

¹¹¹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

dalam melaksanakan tugasnya. Sebab terkadang manusia tidak luput dari kesalahan, namun kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mengharapkan agar sebaiknya tenaga pendidik mampu untuk mengurangi tingkat kesalahannya.

Dalam wawancara selanjutnya Kepala Sekolah menjelaskan bahwa:

“Selain melakukan pengamatan sendiri terhadap kinerja dan tingkah laku tenaga pendidik, kami juga memperoleh informasi dari orang tua/wali berupa keluhan mengenai kondisi yang dirasakan oleh peserta didik dalam berinteraksi dengan tenaga pendidik. Jika hal ini terjadi, langkah yang kami lakukan adalah menampung informasi tersebut dan mengatakan akan melakukan tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan oleh orang tua/wali peserta didik. Konfirmasi akan kami lakukan kepada tenaga pendidik yang bersangkutan untuk mengorek keterangan sebagai pembanding dan melakukan analisa sebaik mungkin, kemudian selanjutnya melakukan tindakan yang bijak dengan melakukan teguran jika memang hal tersebut sebuah kesalahan.”¹¹²

Fenomena yang disampaikan oleh kepala Sekolah Negeri 30 Mattirowalie memang kerap terjadi di sekolah-sekolah, orang tua/wali peserta didik tentunya juga melakukan kontrol terhadap sekolah khususnya terhadap wali kelas dan tenaga pendidik bidang studi dengan mengorek informasi dari peserta didik. Kebijakan yang ditempuh oleh kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah dengan membuat jalur laporan keluhan orang tua/wali harus melalui kepala sekolah dan orang bisa langsung mengkonfirmasi kepada tenaga pendidik yang bersangkutan karena hal tersebut dinilai tidak etis untuk dilakukan. Hasil wawancara dengan salah seorang guru bidang studi di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie senada dengan informasi yang disampaikan oleh Kepala sekolah. Beliau menjelaskan bahwa:

¹¹² Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

“Kepala sekolah mengeluarkan kebijakan yang kami rasa sangat baik, karena menutup peluang terjadinya konfrontasi antara tenaga pendidik dan orang tua/wali peserta didik. Kesalahpahaman memang tidak dapat dihindari jika ada hal-hal yang tidak utuh diterima oleh peserta didik yang kemudian disampaikan kepada orang tua/walinya seperti teguran yang dianggap berlebihan atau pemberian tugas yang terlalu memberatkan. Hal-hal seperti itu biasanya disampaikan oleh peserta didik kepada orangtua/walinya di rumah mengakibatkan orang tua/wali menyampaikan keluhan tersebut ke sekolah, dan jalur yang harus ditempuh adalah memberikan informasi terkait keluhan tersebut kepada kepala sekolah terlebih dahulu yang kemudian akan dikonfirmasi kepada tenaga pendidik untuk dicarikan jalan keluarnya.”¹¹³

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie memberikan informasi tentang langkah yang diambil dalam melakukan monitoring pada manajemen tenaga pendidik dengan memberikan teguran langsung kepada tenaga pendidik yang melakukan kesalahan atau lalai dalam melaksanakan tugasnya. Teguran yang diberikan berupa nasehat dan motivasi dengan menggunakan pendekatan persuasif menggunakan tutur kata yang lembut dan sopan. Kemudian jika sumber informasi mengenai keluhan peserta didik dari orang tua/walinya kepala sekolah membuat jalur khusus dengan melakukan pertemuan dengan orang tua/wali peserta didik tersebut untuk mengorek informasi dan selanjutnya melakukan konfirmasi kepada tenaga pendidik yang dimaksud untuk mencari solusi, dan jika ditemukan adanya kelalaian pada tenaga pendidik yang bersangkutan maka kepala sekolah akan memberikan teguran langsung agar tenaga pendidik tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama, namun jika hanya terjadi kesalahpahaman karena tidak utuhnya informasi yang diterima oleh orang tua/wali peserta didik, maka akan

¹¹³ Arpan, S.Ag., Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, di SDN Mattirowalie, 9 Desember 2021.

dijelaskan letak masalahnya dan menyampaikan solusi agar kesalahpahaman tersebut dapat teratasi.

c) Melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Selama proses pembelajaran tentunya tenaga pendidik memiliki strategi pembelajaran masing-masing yang diterapkan di dalam kelas. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Dalam tugas monitoring sebagai langkah dalam tahap pelaksanaan pada manajemen pendidik, selain dua hal yang telah kami sampaikan sebelumnya, kami juga melakukan pengamatan terhadap strategi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya menyajikan materi pembelajaran. Hal ini dilakukan untuk menilai strategi masing-masing guru, dan jika ada yang dirasa belum maksimal dan butuh peningkatan maka hal itu akan ditampung yang nantinya akan disampaikan kepada guru yang bersangkutan untuk lebih mengembangkan lagi strategi mengajarnya agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.”¹¹⁴

Dalam menjalankan tugas sebagai pengajar tentunya tenaga pendidik membutuhkan strategi yang benar-benar efektif, agar tugas dan fungsinya dapat terlaksana dengan baik, begitu juga tenaga pendidik. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam lanjutan wawancara dengan penulis yang menerangkan bahwa:

“Membangun karakter dan kecerdasan peserta didik merupakan tanggung jawab tenaga pendidik, oleh karenanya mereka butuh strategi jitu dalam

¹¹⁴ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

mengemban tugas mendidik sebagai implementasi dalam pelaksanaan tugasnya, sehingga beban tugas yang diberikan dapat terlaksana dengan baik dan dapat mendukung dalam pencapaian prestasi akademik peserta didik akademik, hal ini juga akan membantu tercapainya sekolah.”¹¹⁵

Kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran yang baik dapat membuat peserta didik nyaman, hal ini akan berimplikasi pada mudahnya peserta didik menerima pelajaran dan betah mengikuti proses pembelajaran yang disajikan oleh guru. Hal ini disampaikan oleh salah seorang tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Kami memahami bahwa strategi itu adalah faktor utama yang menjadi perhatian kami dalam pelaksanaan proses pembelajaran, karena keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh strategi pembelajaran yang digunakan kami gunakan. Strategi pembelajaran biasanya kami terapkan adalah menggunakan pendekatan individu dan juga pendekatan kelompok. Strategi ini tidak serta merta langsung bisa dilakukan, tapi butuh proses perencanaan yang perlu disiapkan secara maksimal sebelum pembelajaran dilaksanakan.”¹¹⁶

Senada dengan keterangan tersebut, salah seorang guru Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie lainnya menyampaikan pendapatnya berkaitan dengan strategi pembelajaran. Beliau mengatakan bahwa:

“Kami menyadari bahwa pengamatan senantiasa dilakukan oleh kepala sekolah terhadap strategi yang kami gunakan dalam proses pembelajaran, makanya kami sangat memperhatikan dan menyiapkan model pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan di dalam kelas, menguasai materi pelajaran sesuai dengan RPP. Kami juga berupaya melakukan penyesuaian media atau sumber belajar dalam pelaksanaan pembelajaran agar sesuai dengan standar isi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.”¹¹⁷

¹¹⁵ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

¹¹⁶ Nurjannah, S.Pd., Guru Kelas IV.C SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

¹¹⁷ Astira Hajir, S.Pd.SD, Guru Kelas VI.C SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan manajemen pendidik pada tahap monitoring atau kontrol tenaga pendidik, kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mengajarnya. Hal-hal yang menjadi pengamatan kepala sekolah adalah penggunaan pendekatan pembelajaran yang variatif, kemudian pengamatan pada model pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan materi yang disajikan. Selain itu guru juga harus menguasai materi pembelajaran sesuai dengan muatan RPP yang telah disusun pada tahap perencanaan pembelajaran, serta strategi dalam menggunakan media dan sumber belajar yang harus sesuai dengan standar isi juga tak luput dari pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dan dalam menyikapi hal tersebut tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie selalu menyiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria tersebut yang nantinya akan diaktualisasikan dalam proses pembelajaran.

d) Memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi tenaga pendidik mendapatkan perhatian khusus dari kepala sekolah terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial sangatlah diharapkan dalam menjalankan tugasnya, Kompetensi tenaga pendidik sangatlah berdampak positif terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi akademik. Hal tersebut disampaikan oleh

Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Lembaga pendidikan harus mampu mengembangkan potensi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan terus memotivasi mereka untuk mengikuti pelatihan dan pembinaan, senantiasa meng-*update* informasi terutama yang berkaitan dengan materi pembelajaran, sehingga muatan materi dapat dikembangkan dengan baik dan peserta didik mampu menerimanya dengan baik pula.”¹¹⁸

Lebih lanjut, kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menjelaskan dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat vital di sekolah. Jadi bukan hanya hanya dituntut untuk menguasai materi saja, namun tenaga pendidik perlu mengikuti perkembangan teknologi yang ada sehingga penyampaian materi pelajaran bisa lebih efektif. Hal-hal yang terus mendapat perhatian dalam hal peningkatan kompetensi pendidik di sekolah adalah mendorong guru agar melanjutkan pendidikannya, kemudian terus memotivasi agar ikut pelatihan, juga perlu aktif dalam komunitas guru, memperbanyak referensi untuk kepentingan literasi dan tidak kalah pentingnya lagi adalah bagaimana agar supaya mengenal peserta didik lebih dekat.”¹¹⁹

Menjadi tenaga pendidik di tengah perubahan dalam dunia pendidikan akibat pandemi covid-19 yang menyebabkan adanya kebijakan-kebijakan baru dari pemerintah menjadi hal yang tidak mudah bagi tenaga pendidik. Seperti yang dikemukakan oleh salah seorang guru Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Dalam kondisi seperti sekarang ini, dimana pandemi covid-19 tidak kunjung berakhir, pastinya menjadi tantangan bagi kami sebagai tenaga pendidik. upaya adaptasi terhadap kondisi ini mutlak harus kami lakukan karena adanya perubahan demi perubahan dari kebijakan pemerintah, oleh sebab itu kami

¹¹⁸ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

¹¹⁹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

harus mengasah dan mengembangkan kompetensi kami agar terus menciptakan pembelajaran efektif bagi peserta didik.”¹²⁰

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan manajemen pendidik pada tahap monitoring atau kontrol tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Hal-hal yang dilakukan adalah terus mendorong tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke level pendidikan yang lebih tinggi lagi, karena dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, tenaga pendidik bisa menambah pengetahuan serta memperoleh informasi baru seputar dunia pendidikan. Kemudian kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie juga memotivasi tenaga pendidik untuk ikut serta dalam pelatihan pengembangan kompetensi, karena dewasa ini banyak pelatihan-pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam mengajar, seperti pemanfaatan teknologi untuk pendidikan dan juga peningkatan pengetahuan pedagogik yang biasa ditemukan pada kegiatan lokakarya dan webinar. Kepala sekolah juga menyarankan kepada tenaga pendidik untuk aktif dalam komunitas guru, karena dalam kegiatan tersebut dapat membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan keahlian mengajar yang diperoleh dari saling bertukar informasi dan berdiskusi terkait hal-hal pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga terus mendorong tenaga pendidik untuk memperbanyak literasi dalam rangka memperkaya referensinya dalam bidang pendidikan, dengan cara

¹²⁰ Arpan, S.Ag., Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, di SDN Mattirowalie, 9 Desember 2021.

memperbanyak membaca buku dan karya tulis seperti artikel, jurnal, atau hasil penelitian yang membahas tentang metode-metode pengajaran, juga dapat dilakukan membaca buku-buku seputar materi pelajaran, pedagogik, cara berkomunikasi, dan lain sebagainya.

e) Memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Saran dan masukan sangatlah penting demi perbaikan-perbaikan kedepannya. Tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, memerlukan saran-saran ataupun masukan, baik dari kami sebagai pimpinan di sekolah maupun rekan-rekan sesama tenaga pendidik.”¹²¹

Selanjutnya Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menambahkan dalam wawancara dengan penulis bahwa:

“Sebagai *leader*, tugas kami adalah terus menawarkan saran, arahan, atau bantuan kepada tenaga pendidik, bukan hanya untuk tenaga pendidik pemula, tapi juga berlaku kepada tenaga pendidik yang sudah memiliki pengalaman. Caranya bisa dilakukan secara lisa, bisa juga dilakukan meminta rekan-rekan pendidik untuk mengamati kekurangan kemudian memberikan bantuan kepada rekannya tersebut. Cara lain juga bisa dilakukan dengan menyediakan bahan referensi berupa buku, dan itu juga merupakan salah satu cara memberi saran kepada pendidik selain menggunakan lisan.”¹²²

¹²¹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

¹²² Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 9 Desember 2021.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan manajemen pendidik pada tahap monitoring atau kontrol tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hal-hal yang biasa dilakukan adalah dengan menawarkan saran, arahan, atau bantuan kepada tenaga pendidik. biasanya hal tersebut dilakukan untuk tenaga pendidik pemula, tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini juga dilakukan tenaga pendidik di semua tingkat pengalaman. Kepala sekolah memahami bahwa sebagai pemimpin hendaknya selalu memberikan intruksi, dan memberikan saran, arahan, atau bantuan karena itu merupakan tugasnya. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai cara misalnya dengan memberikan saran lisan kepada tenaga pendidik, menugaskan kepada rekan sesama tenaga pendidik untuk mengamati rekannya dan memberikan bantuan jika ada kekurangan yang ditemukan, juga bisa dilakukan dengan menyediakan bahan referensi bagi tenaga pendidik untuk media literasi yang berhubungan dengan tugasnya, dan menurut kepala sekolah hal tersebut juga adalah cara memberikan saran, arahan, atau bantuan kepada tenaga pendidik.

4) Evaluasi Tenaga Pendidik

a) Memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik

Evaluasi merupakan salah satu indikator dalam manajemen tenaga pendidik. Untuk mengetahui kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, penulis menggunakan instrumen interview dengan melibatkan kepala sekolah dan para tenaga pendidik.

Informasi yang penulis dapatkan mengenai evaluasi tenaga pendidik ini dari hasil wawancara dengan kepala sekolah.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah salah satunya adalah memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya harus dinamis, sebab seiring perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut peningkatan kinerja tenaga pendidik. Apalagi karakter peserta didik saat ini yang sangat besar dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, hal ini menuntut tenaga pendidik bekerja secara ekstra dengan tugas yang semakin berat. Dalam wawancara dengan kepala sekolah, diuraikan bahwa:

“Kami mengharapkan kepada tenaga pendidik untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan sekolah yang menjadi dicita-citakan bersama dapat tercapai dengan baik.”¹²³

Peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik, agar peserta didik dapat dengan mudah menerima materi pembelajaran yang disampaikan oleh tenaga Pendidiknya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Seperti yang disampaikan lebih lanjut oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Dalam penilaian kinerja pendidik ini, fokus utamanya adalah pada peningkatan kinerja dalam menyajikan dan menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Hasil kinerja tersebut nantinya akan terlihat pada prestasi akademik peserta didik, apakah terjadi peningkatan nilai sebagai

¹²³ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 13 Desember 2021.

alat untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta didik atas apa yang telah disampaikan oleh pendidik dalam proses pembelajaran.”¹²⁴

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sangat fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik melalui pengamatan pada prestasi belajar peserta didik yang kemudian dijadikan parameter peningkatan kinerja. Peningkatan dan penurunan prestasi akademik peserta didik menjadi alat evaluasi yang digunakan untuk memotivasi tenaga pendidik agar tetap konsisten atau lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Dan sebaliknya bagi tenaga pendidikan yang mengalami penurunan kinerja akan didorong untuk segera memperbaiki kekurangan dan mengambil tindakan yang lebih serius lagi dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

b) Menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Tenaga pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang peningkatan prestasi akademik peserta didik. Kami selalu berusaha memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik tersebut, dengan cara mengevaluasi agar tenaga pendidik mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan dalam tugasnya mengajar.”¹²⁵

¹²⁴ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 13 Desember 2021.

¹²⁵ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 13 Desember 2021.

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam evaluasi, kepala sekolah berusaha dalam memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan hal tersebut urgen untuk dilakukan, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja yang juga berimplikasi pada pencapaian prestasi peserta didik.

c) Menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Dalam melaksanakan tugas tentunya tenaga pendidik mengalami berbagai macam kendala dan hambatan, maka dari itu diperlukan analisis mendalam bagi kepala sekolah dalam menyelesaikan kendala-kendala tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Kami akan memberikan support dan pemahaman, agar tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik.”¹²⁶.

Hasil wawancara dengan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie juga mengatakan hal yang serupa, bahwa:

“Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas kami sebagai tenaga pendidik, dan jika hal tersebut kami hadapi maka support dari pemimpin dalam hal ini kepala sekolah memang sangat kami butuhkan. Kepala sekolah biasanya bereaksi sesegera mungkin dengan mencari penyebab kendala

¹²⁶ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 13 Desember 2021.

dan hambatan tersebut muncul, dan melakukan analisa atas kendala tersebut dan segera memberikan solusi atas permasalahan yang kami hadapi.”¹²⁷

Keterangan lain juga penulis peroleh dari guru bidang studi Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie saat wawancara dengan penulis, bahwa:

“Kendala itu tentulah ada dalam menjalankan tugas, seperti kondisi fisik yang kadang tidak memungkinkan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, kemudian kondisi cuaca dan fenomena alam belakangan ini yang kurang bersahabat dengan adanya hujan lebat yang bisanya disertai banjir dan tanah longsor, serta baru-baru ini bencana angin kencang dan bahkan musibah adanya keluarga yang meninggal, semua itu dapat menjadi kendala dan hambatan bagi kami dalam melaksanakan tugas, maka dari itu diperlukan analisis untuk mengatasi kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan baik.”¹²⁸

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam evaluasi Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie melakukan analisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, kemudian diupayakan mencari solusi agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar peserta didik dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

Demikianlah penyajian data dari hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan instrumen wawancara dan observasi tentang manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie setelah mengaitkan dengan indikator-indikator manajemen pendidik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi tenaga pendidik.

¹²⁷ Hesti Fatmawaty, S.Pd., Guru Kelas V.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 13 Desember 2021.

¹²⁸ Arpan, S.Ag., Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, di SDN Mattirowalie, 13 Desember 2021.

5) Prestasi Belajar Peserta Didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie

Selanjutnya yang penulis lakukan ada mengumpulkan data terkait prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dengan menggunakan instrumen dokumentasi yang penulis peroleh dari data profil Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie melalui tenaga kependidikan dalam hal ini bagian tata usaha, dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel. 4.4

Hasil Rata-Rata
Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (USBN)
Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie
T.A. 2017 s/d 2020

NO	MATA PELAJARAN	TAHUN PELAJARAN		
		2017/2018	2018/2019	2019/2020
1.	BAHASA INDONESIA	8.25	8.50	8.78
2.	MATEMATIKA	8.46	8.50	8.35
3.	ILMU PENGETAHUAN ALAM	7.79	8.00	8.50

Sumber Data: *Dokumentasi*, Profil SDN 30 Mattirowalie Tahun 2021.

Dari data pada tabel hasil rata-rata Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (USBN) peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie pada 3 tahun terakhir memperlihatkan peningkatan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun, dimana pada tahun ajaran 2017/2018, nilai rata-rata bidang studi bahasa Indonesia berada pada angka 8,25 dan mengalami pengangkatan pada tahun ajaran berikutnya yaitu 2018/2019 dengan berada pada angka 8.50 dan pada tahun ajaran 2019/2020 terus mengalami peningkatan sehingga dapat mencapai angka 8,78. Demikian pula dengan nilai rata-rata peserta didik pada bidang studi Matematika

yang mengalami peningkatan yakni 8,46 pada tahun ajaran 2017/2018, dan 8,50 pada tahun ajaran 2018/2019, namun pada tahun ajaran 2019/2020 nilai rata-rata peserta didik mengalami sedikit penurunan sebesar 0,15 sehingga berada pada angka 80.35. Pada bidang studi Ilmu Pengetahuan Alam, nilai rata-rata peserta didik mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu berada pada angka 7,79 pada tahun ajaran 2017/2018 dan terus mengalami peningkatan pada tahun ajaran berikutnya yaitu pada angka 8,00, dan pada tahun ajaran 2019/2020 berhasil mencapai angka 8,50.

Dari nilai rata-rata pencapaian peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie pada Ujian Akhir Sekolah Berstandar Nasional (USBN) yang mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dapat menjadi ukuran keberhasilan manajemen tenaga pendidik yang telah diimplementasikan oleh kepala sekolah dan segenap tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Namun usaha untuk terus meningkatkan pengelolaan pendidik tidak berhenti dilakukan agar dapat mencapai hasil yang lebih maksimal lagi.

Selanjutnya akan disajikan data nilai rata-rata peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.5

Nilai Rata-Rata Kelas
Peserta Didik Sdn 30 Mattirowalie
Semester Ganjil Tahun Ajaran 2019/2020

NO	BIDANG STUDI	KELAS					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Pendidikan Agama Islam	65	67	70	71	73	75

NO	BIDANG STUDI	KELAS					
		I	II	III	IV	V	VI
2.	PKn	62	64	65	80	71	72
3.	Bahasa Indonesia	60	62	63	65	67	69
4.	Matematika	60	63	64	67	68	70
5.	IPA	60	63	63	68	69	70
6.	IPS	60	62	61	65	67	58
7.	Penjaskes	70	71	72	75	76	78
8.	Seni Budaya dan Prakarya	60	62	65	67	68	70
Total Nilai Rata-Rata Kelas		62.12	64.25	65.37	69.75	69.87	70.25

Sumber Data: *Dokumentasi*, Profil SDN 30 Mattirowalie Tahun 2021, Tanggal 23 Desember 2021

Dari tabel hasil nilai rata-rata peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mulai dari kelas I sampai dengan kelas VI pada semester ganjil tahun ajaran 2019/2020, memperlihatkan adanya peningkatan nilai rata-rata peserta didik pada semua bidang studi yang diajarkan oleh tenaga pendidik mengikuti level kelasnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi level kelas peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie maka semakin tinggi tingkat pemahaman peserta didik terhadap bidang studi yang disajikan oleh tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

Kemudian berikutnya akan disajikan data hasil dokumentasi angka remedial peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowwali pada tiga tahun terakhir pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.6

Jumlah Remedial Berdasarkan Kelas
Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie
T.A. 2017 s/d 2020

Tahun Ajaran	Kelas						Jumlah
	I	II	III	IV	V	VI	
2017/2018	0	0	1	0	0	0	1
2018/2019	1	0	0	0	0	0	1
2019/2020	1	0	0	0	0	0	1

Sumber Data: *Dokumentasi*, Profil SDN 30 Mattirowalie Tahun 2021, Tanggal 23 Desember 2021

Berdasarkan tabel tersebut memperlihatkan bahwa setiap tahun ajaran hanya terdapat 1 orang peserta didik mulai kelas I sampai dengan kelas VI yang melakukan remedial atau pengulangan pada hasil ujian semester. Data tersebut mempertegas bahwa implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dapat dikatakan telah berjalan dengan baik.

Selanjutnya dalam melengkapi data temuan penulis dalam penelitian tentang manajemen pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, maka penulis menyajikan data angka lulusan peserta didik yang melanjutkan jenjang pendidikannya ke level yang lebih tinggi. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. 4.7
Angke Lulusan Yang Melanjutkan Ke SLTP/MTs
Peserta Didik SDN 30 Mattirowalie
T.A. 2017 s/d 2020

TAHUN AJARAN	JUMLAH LULUSAN	MELANJUTKAN	PRESENTASE MELANJUTKAN
2017/2018	86	86	100%
2018/2019	89	89	100%
2019/2020	96	96	100%

Sumber Data: Dokumentasi, Profil SDN 30 Mattirowalie Tahun 2021, Tanggal 23 Desember 2021

Dari tabel tersebut dapat diamati bahwa dalam setiap tahun ajaran baru, para peserta didik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie secara keseluruhan atau dalam angka 100% melanjutkan pendidikannya pada level yang lebih tinggi, yaitu pada tingkat SLTA, hal tersebut menegaskan bahwa kepala sekolah dan para tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie tidak hanya berhasil

mendidik peserta didiknya pada tingkat pengetahuan atau inteligensinya namun juga pada penanaman kesadaran akan pentingnya menuntut ilmu pengetahuan secara berkelanjutan.

b. Kendala dan Solusi Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo

1) Kendala Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo

a) Kekosongan tenaga pendidik yang berstatus ASN pada kelas atau bidang studi Pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam meningkatkan prestasi peserta didik menurut hasil penelitian yang penulis lakukan dapat dikatakan telah berjalan dengan baik, namun bukan berarti dalam penerapannya tidak menemukan kendala. Untuk mengetahui kendala yang ditemukan dalam manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, penulis melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan para guru terkait kendala dalam mengimplementasikan manajemen tenaga pendidik tersebut.

Dalam wawancara dengan kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mengemukakan tentang kendala tersebut, dalam kutipan berikut:

“Seperti yang telah kami kemukakan sebelumnya bahwa dalam manajemen tenaga pendidik ini ada beberapa poin yang perlu dilaksanakan, termasuk di dalamnya adalah perencanaan. Pada tahap perencanaan dalam manajemen pendidik perlu adanya rekrutmen tenaga pendidik bila terdapat kelas atau bidang studi yang kekosongan tenaga pendidik, dan yang kami butuhkan adalah tenaga pendidik yang statusnya sudah ASN, wewenang perekrutan hanya ada pada Dinas Pendidikan dalam menyediakan tenaga pendidik ASN,

dan waktu untuk perekrutan tersebut harus menunggu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat. Jadi kadang terjadi kekosongan tenaga pendidik pada kelas atau bidang studi tertentu yang interval waktunya bisa sampai 1 bahkan 2 tahun pelajaran yang mengharuskan kepala sekolah mengisi kekosongan tersebut atau menggunakan tenaga honorer yang ada.”¹²⁹

Lebih lanjut kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowali menjelaskan tentang kendala yang ditemukan pada manajemen tenaga pendidik, seperti yang beliau katakan dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Kemudian bila sudah ada formasi yang disediakan oleh pemerintah dalam hal ini Dinas Pendidikan sebagai jatah untuk mengisi kekosongan tenaga pendidik di Sekolah kami, dan kebetulan yang lulus adalah tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan bidang studi, sedangkan yang kami butuhkan adalah tenaga pendidik yang berlatarbelakang Pendidikan Guru Sekolah Dasar karena yang mengalami kekosongan adalah kelas yang butuh pengetahuan dasar dalam hal ini kelas 1 dan kelas 2, karena biasanya kemampuan tenaga pendidik berbeda dalam menghadapi peserta didik sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.”¹³⁰

Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi terkait kendala yang ditemukan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam perencanaan tenaga pendidik, dimana kendala tersebut terdapat pada rekrutmen tenaga pendidik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melalui mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh pemerintah, karena sekolah tersebut berstatus negeri. Kendala tersebut menyebabkan adanya kekosongan tenaga pendidik pada kelas atau bidang studi tertentu yang memakan waktu cukup lama bahkan interval waktunya bisa sampai 2 tahun pelajaran.

¹²⁹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 16 Desember 2021.

¹³⁰ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 16 Desember 2021.

b) Hasil rekrutmen tenaga pendidik tidak sesuai kualifikasi

Kemudian kendala lain yang ditemukan pada proses perencanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Matirowalie adalah pada penempatan tugas tenaga pendidik pada kelas yang tidak sesuai kualifikasi atau latar belakang pendidikannya. Hal tersebut terjadi karena tugas sekolah hanya dapat mengisi data pada data pokok pendidikan (DAPODIK) yang kemudian akan ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan bila ditemukan kekurangan tenaga pendidik pada sekolah kemudian diteruskan ke pusat untuk diberikan formasi tenaga pendidik yang nantinya akan dilakukan rekrutmen melalui penerimaan ASN. Hasil dari rekrutmen tersebut biasanya tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah, hal ini terjadi disebabkan karena kelas yang mengalami kekosongan tenaga pendidik adalah kelas yang membutuhkan tenaga pendidik yang menguasai keahlian dalam menanamkan pengetahuan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung atau dalam usaha penanaman karakter dasar peserta didik yang berada pada jenjang kelas 1 sampai kelas 3 yang biasanya dimiliki oleh mereka yang berlatarbelakang pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) sedangkan yang direkrut kemudian adalah mereka yang berlatar belakang pendidikan bidang studi, maka hal tersebut merupakan kendala bagi sekolah yang perlu lagi mengadakan penyesuaian.

c) Kebijakan Pemerintah terkait Perubahan Kurikulum Pendidikan

Kemudian kepala sekolah menambahkan informasi mengenai kendala yang dihadapi dalam manajemen pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, beliau menjelaskan sebagaimana yang penulis kutip berikut ini.

“Kebijakan pemerintah yang cenderung mengalami perubahan setiap pergantian kepemimpinan negara, dengan mengeluarkan peraturan dan

kebijakan terhadap sistem pendidikan sehingga membutuhkan penyesuaian kembali yang membutuhkan waktu yang tidak sedikit untuk sehingga menyebabkan kinerja para tenaga pendidik menjadi kurang efektif.”¹³¹

Informasi yang senada juga disampaikan oleh salah seorang tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sehubungan dengan kendala yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah yang dianggap selalu mengalami perubahan yang berdampak pada kurang efektifnya kinerja guru karena membutuhkan waktu untuk penyesuaian dengan aturan dan kebijakan yang baru tersebut. Berikut kutipan dari keterangan tersebut.

“Perubahan kebijakan dari pemerintah memang kami akui kadang menjadi kendala yang cukup berat bagi kami sebagai tenaga pendidik, karena butuh waktu untuk melakukan adaptasi dengan kebijakan baru tersebut. Seperti pada perubahan kurikulum yang dalam waktu kurang lebih 10 tahun mengalami 3 kali perubahan, dari KBK tahun 2004 ke KTSP 2006 kemudian kurikulum 2013. Perubahan ini kami rasakan dampaknya pada mutu pendidikan menurun karena perubahan kurikulum yang begitu cepat menimbulkan masalah-masalah baru seperti menurunnya prestasi peserta didik, hal ini dikarenakan peserta didik tidak dapat menyesuaikan diri dengan sistem pembelajaran pada kurikulum yang baru. Tapi kami juga menyadari bahwa pemerintah mengeluarkan kebijakan tersebut karena mencari formula yang lebih tepat untuk peningkatan mutu pendidikan.”¹³²

Dari informasi tersebut mengindikasikan bahwa salah satu kendala dalam manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah kebijakan pemerintah yang cenderung tidak konsisten, dengan banyaknya peraturan dan kebijakan terhadap pendidikan menyebabkan banyaknya kebijakan yang kurang efektif bila diterapkan kepada tenaga pendidik dan peserta didik di

¹³¹ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 16 Desember 2021.

¹³² Arpan, S.Ag., Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, di SDN Mattirowalie, 16 Desember 2021.

sekolah. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam mengelola manajemen tenaga pendidik, karena butuh sosialisasi dan adaptasi terhadap perubahan kebijakan tersebut. Perubahan yang paling dirasakan dampaknya adalah adanya perubahan pada kurikulum pendidikan yang mengalami perubahan yang cukup cepat dalam satu dekade dari tahun 2004 sampai tahun 2013 dimana terjadi tiga kali perubahan kurikulum dimana pada tahun 2004 kebijakan pemerintah mengubah kurikulum 1994 sebagai penyempurnaan dari kurikulum CBAS (Cara Belajar Siswa Aktif) yang selama 10 tahun diterapkan menjadi kurikulum KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) pada tahun 2004 yang hanya dalam waktu 2 tahun berubah menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada tahun 2006, dan berubah menjadi kurikulum 2013 setelah KTSP diterapkan dalam pendidikan di Indonesia selama 7 tahun. Perubahan ini juga berdampak pada sekolah dimana visi dan misi suatu sekolah yang sedang ingin dicapai terganggu dengan perubahan kurikulum tersebut.

2) Kebijakan Pemerintah terkait Perubahan Kurikulum Pendidikan

a) Perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan

Setelah memperoleh data hasil wawancara terkait kendala yang dihadapi Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terhadap manajemen tenaga pendidik, maka langkah berikutnya adalah mencari informasi tentang upaya sekolah dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi tersebut dengan menggali data menggunakan instrumen wawancara kepada kepala sekolah dan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie.

Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie memberikan keterangan terkait solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut yang dapat menghambat dalam penerapan manajemen pendidik di Sekolah Dasar Mattirowalie. Berikut hasil wawancara kepala sekolah dengan penulis dalam kutipan berikut.

“Dalam mengatasi kekosongan tenaga pendidik ASN di sekolah kami, upaya yang dapat kami lakukan adalah mengupayakan perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan. Misalnya kami kekurangan tenaga pendidik pada kelas atau bidang studi tertentu sedangkan rekrutmen belum dilakukan oleh Dinas Pendidikan maka kami membuka lowongan bagi calon tenaga pendidik sesuai kelas atau bidang studi yang kami butuhkan. Jika kekosongan tersebut pada kelas 1 sampai kelas 3 maka kami berusaha mencari calon pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan dari Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) itu yang kami utamakan, namun jika kekosongan tenaga pendidik pada kelas 4 sampai 6 maka peluang tersebut terbuka juga pada calon tenaga pendidik yang berkualifikasi pendidikan bidang studi, namun yang lebih penting adalah kami mencari calon pendidik yang memiliki komitmen yang kuat pada lembaga.”¹³³

Dari wawancara tersebut, mengindikasikan bahwa dalam menghadapi kendala kekosongan tenaga pendidik pada Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang dapat menghambat dalam perencanaan manajemen tenaga pendidik, maka kepala sekolah mengambil langkah merekrut calon tenaga pendidik honorer dengan membuka lowongan bagi calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar dan pendidikan guru bidang studi, namun menurut kepala sekolah yang menjadi pertimbangan khusus bagi calon tenaga pendidik tersebut adalah komitmennya kepada sekolah yang dipimpinnya dalam hal ini Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie.

¹³³ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 16 Desember 2021.

b) Penyesuaian tenaga pendidik

Kemudian dalam menghadapi kendala penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie setelah formasi tenaga pendidik yang disediakan oleh Dinas Pendidikan melalui rekrutmen tenaga pendidik ASN, kepala sekolah menjelaskan tentang solusi tersebut dalam wawancara dengan penulis, bahwa:

“Bila yang berhasil direkrut oleh Dinas Pendidikan adalah tenaga pendidik ASN yang memiliki kualifikasi pendidikan guru bidang studi sedangkan yang kami butuhkan adalah tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) karena yang mengalami kekosongan tenaga pendidik adalah kelas 1 atau kelas 2 yang lebih membutuhkan pengetahuan dasar dan menanamkan karakter dasar maka yang kami lakukan adalah penyesuaian tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang lebih senior dan telah memiliki pengalaman mengajar di sekolah dasar akan kami tugaskan untuk mengajar kelas dasar dan menugaskan tenaga pendidik yang baru direkrut untuk mengajar pada level kelas yang lebih tinggi.”¹³⁴

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mengambil kebijakan penyesuaian pada tugas tenaga pendidik dalam mengajar peserta didik dalam mengatasi kendala bila tenaga pendidik ASN yang direkrut oleh Dinas Pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Hal ini dilakukan karena kepala sekolah menginginkan peserta didik yang berada pada kelas dasar yaitu kelas 1 sampai kelas 3 dididik oleh tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) karena dianggap mampu mendidik peserta didik yang membutuhkan pengetahuan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung. Oleh sebab itu kepala sekolah melakukan

¹³⁴ Mursalim, S.Ag., Kepala Sekolah SDN 30 Mattirowalie, *Wawancara*, pada Tanggal 16 Desember 2021.

penyesuaian tugas dengan menugaskan tenaga pendidik yang sudah berpengalaman untuk ditugaskan mengajar pada kelas dasar.

- c) Mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan.

Selanjutnya dalam mengatasi kendala pada perubahan kurikulum karena kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan yang cenderung terus mencari formula yang tepat untuk sistem pendidikan di Indonesia, maka kepala sekolah mengambil tindakan sebagai solusi pada kendala tersebut dengan mendorong para tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie untuk *menguprede* pengetahuan dan terus mengembangkan wawasan tenaga pendidik. kepala sekolah menjelaskan secara detail dalam wawancara seperti pada kutipan berikut ini.

“Menghadapi kebijakan pemerintah yang setiap saat bisa saja mengalami perubahan khususnya pada kurikulum pendidikan, maka kami di sekolah ini terus mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan mereka dalam bidang pendidikan. Langkah yang dapat diambil adalah mengikuti pelatihan-pelatihan terkait pendidikan khususnya kebijakan pada kebijakan baru dari pemerintah baik yang diadakan oleh Dinas Pendidikan atau pemerintah maupun oleh pihak swasta pemerhati pendidikan ataukah yang dilakukan oleh kampus-kampus melalui kegiatan seminar atau webinar”¹³⁵.

Selain menggali informasi dari kepala sekolah, penulis juga melakukan wawancara dengan tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait solusi pada kendala yang dihadapi tenaga pendidik karena adanya kebijakan baru dari pemerintah terkait kurikulum yang cenderung sering berubah-ubah dan terus mengalami perbaikan demi mencari formula yang tepat bagi pendidikan di

¹³⁵ Nurjannah, S.Pd., Guru Kelas IV.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 16 Desember 2021.

Indonesia. Dalam wawancara tersebut salah seorang tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mengemukakan bahwa:

“Perubahan kebijakan terkait kurikulum pendidikan seringkali membingungkan kami para guru, karena butuh waktu untuk mempelajari kembali kurikulum baru yang diberlakukan, biasanya metodenya sangat berbeda dengan kurikulum lama yang sudah kami pahami dan aplikasikan selama ini di kelas. Untuk mengatasi masalah tersebut kami harus berusaha belajar kembali melalui pelatihan terkait kurikulum baru tersebut atau mengikuti seminar-seminar pendidikan.”¹³⁶

Keterangan tersebut ditambahkan juga dari informasi yang penulis peroleh dari tenaga pendidik Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang menjelaskan bahwa:

“Memang benar, bahwa kami guru harus selalu *update* terhadap informasi-informasi baru terkait pendidikan. Mengikuti pelatihan dan seminar pendidikan adalah hal yang mutlak kami lakukan untuk mengurai masalah yang kami hadapi jika ada perubahan pada kebijakan pemerintah. Selain langkah tersebut, untuk memperluas wawasan dan pengetahuan kami sebagai pendidik adalah dengan melanjutkan pendidikan ke level yang lebih tinggi pada perguruan tinggi yang menyediakan jurusan yang konsentrasinya sesuai dengan yang dibutuhkan tenaga pendidik. Melalui jalur pendidikan kami berharap mendapatkan pengetahuan yang lebih luas dalam dunia pendidikan, yang tentu akan menyajikan pengetahuan bukan saja tentang sistem pendidikan di Indonesia tapi juga di seluruh dunia.”¹³⁷

Dari hasil wawancara tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa solusi dalam mengatasi kendala yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah terkait sistem pendidikan khususnya perubahan kurikulum yang terjadi karena pemerintah masih terus mencari formula yang tepat bagi pendidikan di Indonesia,

¹³⁶ Astira Hajir, S.Pd.SD, Guru Kelas VI.C SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 16 Desember 2021.

¹³⁷ Hesti Fatmawaty, S.Pd., Guru Kelas V.B SDN 30 Mattirowalie, Wawancara, pada Tanggal 16 November 2021.

maka Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie melalui kepala sekolah memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga pendidik untuk selalu mengikuti perkembangan pendidikan di Indonesia melalui kegiatan pelatihan dan seminar-seminar yang diadakan oleh pemerintah dan swasta yang memiliki perhatian pada pendidikan, serta yang diadakan oleh kampus-kampus universitas. Selain upaya tersebut, tenaga pendidik juga berusaha memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam dunia pendidikan dengan melanjutkan pendidikan ke level yang lebih tinggi misalnya kembali melanjutkan pendidikan ke pasca sarjana (Strata Dua/S2) dengan harapan tenaga pendidik dapat mengakses informasi yang lebih lengkap dan detail mengenai sistem pendidikan baik di dalam negeri maupun sistem pendidikan yang diterapkan di luar negeri seperti yang diterapkan pada negara-negara yang mendapat pengakuan dunia memiliki sistem pendidikan yang baik, karena sistem pendidikan yang diterapkan tersebut akan menjadi contoh bagi negara-negara lain termasuk di Indonesia.

B. Pembahasan

Pembahasan temuan berisi uraian data yang diperoleh dari subjek penelitian yang sebelumnya telah disajikan dalam bentuk penyajian data. Data-data tersebut kemudian dibahas secara mendalam dan dikaitkan dengan teori sesuai dengan fokus penelitian.

Pembahasan penelitian akan disesuaikan dengan fokus masalah yang terdapat dalam penelitian ini, Adapun perincian pembahasan ini adalah sebagai berikut:

1. Implementasi Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan bantuan instrumen observasi dan wawancara terkait manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo yang menggunakan pedoman pada indikator-indikator manajemen pendidik yang terdiri dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, yang akan dibahas berikut ini.

a. Perencanaan Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie

Tahap perencanaan dalam manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sesuai dengan hasil penelitian dilakukan melalui beberapa kegiatan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Menyesuaikan standar rasio jumlah tenaga-tenaga pendidik dan peserta didik

Upaya dalam meningkatkan kualitas dan mutu lembaga pendidikan yang salah satu indikatornya adalah meningkatnya prestasi peserta didik, maka Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam pengelolaan tenaga pendidikan melakukan analisa perbandingan antara jumlah peserta didik dan tenaga pendidiknya. Hal tersebut dilakukan karena harus menyesuaikan dengan standar rasio peserta didik dan tenaga pendidik yang telah menjadi ketetapan dari pemerintah, dalam rangka memaksimalkan layanan dan kualitas dalam proses pembelajaran. Memperhatikan ketersediaan guru agar sesuai dengan kebutuhan sekolah adalah hal yang mutlak

untuk dilakukan dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan. Upaya tersebut dilakukan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam rangka penyesuaian dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) Nomor 51 Tahun 2018 yang menyatakan dengan jelas bahwa sekolah yang diselenggarakan oleh pemerintah yang mengamanatkan bahwa sekolah harus menambah jumlah rombongan belajar, jika rombongan belajar yang ada telah memenuhi atau melebihi ketentuan rombongan belajar dalam standar nasional pendidikan dengan menambah ruang kelas baru.¹³⁸ Pada aplikasinya, Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menerapkan rasio jumlah pendidik dan peserta didik, dimana setiap rombel yang terdiri dari 28 peserta didik dengan 1 tenaga pendidik. Dengan rasio tersebut diharapkan akan tercipta suasana belajar yang efektif selain sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhammad Ali bahwa tenaga pendidik akan menghadapi masalah dan tantangan dalam kelas yang memiliki kapasitas jumlah peserta didik yang besar, dan begitupun juga dengan peserta didik yang mengalami masalah yang sama.¹³⁹ Oleh sebab itu upaya yang dilakukan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam memperhatikan penyesuaian rasio antara tenaga pendidik dan peserta didik memberikan implikasi yang baik bagi sekolah karena dapat

¹³⁸ *Salinan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 51 Tahun 2018, Tentang Penerimaan Peserta Didik Baru pada Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan*, h. 11.

¹³⁹ Muhammad Ali, *Guru dan Belajar Mengajar* (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010), h. 7

menciptakan iklim belajar yang efektif, yang akan berdampak pada meningkatnya prestasi belajar peserta didik.

2) Melakukan rekrutmen tenaga pendidik

Memperhatikan ketersediaan tenaga pendidik harus dilakukan dengan menyiapkan tenaga pendidik dengan menyesuaikan dengan jumlah peserta didik. Maka yang perlu dilakukan merekrut tenaga pendidik jika sekolah mengalami kekurangan tenaga pendidik. Upaya yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam rekrutmen tenaga pendidik adalah dengan mengadakan pendataan melalui sistem data pokok pendidikan atau dapodik yang sudah disiapkan oleh pemerintah. Dari data tersebut nantinya akan tampak kebutuhan tenaga pendidik pada sekolah dan melalui sistem data pokok pendidikan tersebut akan terdeteksi oleh Dinas Pendidikan apakah sekolah membutuhkan tenaga pendidik karena ada kekosongan pengajar pada kelas atau untuk sementara kelas tersebut diisi oleh tenaga pendidik honorer. Rekrutmen tenaga pendidikan di SDN 30 Mattirowalie sepenuhnya ada pada wewenang Dinas Pendidikan melalui penerimaan guru yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan rekrutmen melalui program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik di sekolah yang kekurangan tenaga pendidik.

Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam rekrutmen tenaga pendidikan tidak hanya mengharapkan mekanisme rekrutmen dari Dinas Pendidikan setempat, namun juga Kepala Sekolah dengan tanggungjawabnya sebagai manager juga melakukan usaha rekrutmen jika sekolah membutuhkan tenaga

pendidik yang sifatnya mendesak karena keadaan tertentu. Dalam upaya tersebut Kepala Sekolah akan mengambil tindakan dengan membuka peluang kepada calon tenaga pendidik yang memenuhi kualifikasi untuk direkrut menjadi tenaga pendidik. Upaya tersebut sesuai dengan pendapat Hasibuan yang mengatakan bahwa pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima memiliki kompetensi, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.¹⁴⁰

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalue dilakukan melalui tes wawancara dan seleksi berkas oleh Kepala Sekolah, tetapi yang menjadi pertimbangan utama adalah terkait kemampuan calon tenaga pendidik dalam mengajar, atau penguasaan pada bidang studi yang akan diajarkan, selain itu kepala sekolah juga mempertimbangkan integritas dan tanggung jawab serta komitmen calon tenaga pendidikan tersebut pada lembaga tempatnya mengabdikan. Masalah tanggung jawab merupakan syarat utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sesuai pendapat Hasibuan dalam Jannah bahwa tanggungjawab (*responsibility*) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk

¹⁴⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 28.

melaksanakan pekerjaanya.¹⁴¹ Perekrutan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang dilakukan oleh Kepala Sekolah baik melalui jalur rekrutmen oleh Dinas Pendidikan setelah menganalisis kebutuhan tenaga pendidik melalui data pokok pendidik (dapodik), maupun melalui jalur rekrutmen tenaga honorer jika keadaan mendesak dalam memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dengan memperhatikan latar belakang pendidikan dan mempertimbangkan komitmen, tanggung jawab dan integritas calon tenaga pendidik akan berimplikasi pada pencapaian tujuan sekolah yang salah satu indikatornya adalah meningkatkan prestasi peserta didik.

3) Penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan

Manajemen tenaga pendidik dalam tahap perencanaan, selain rekrutmen sekolah juga memperhatikan penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Hal ini penting dilakukan karena sebagai pemegang peran utama dalam transfer ilmu pengetahuan, tenaga pendidik merupakan pemegang amanah dalam tujuan berhasilnya peserta didik dalam mencapai prestasi akademik.

Mengatur penempatan tugas tenaga pendidik kepala sekolah mempertimbangkan sesuai dengan kualifikasi pendidikan tenaga pendidik. Untuk tenaga pendidik yang memiliki latar belakang pendidikan guru sekolah dasar atau PGSD memiliki tanggung jawab mengajar pada kelas 1 sampai dengan kelas 3, dan untuk kelas 4 sampai kelas 6 diisi oleh tenaga pendidik yang latar belakang

¹⁴¹ Wirdatul Jannah, *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto* (Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014), h. 58

pendidikannya dari guru bidang studi. Hal tersebut dimaksudkan agar tugasnya dalam mendidik peserta didik sesuai level kemampuan peserta didik dengan memperhatikan tingkat perkembangannya. Tenaga pendidik yang tugasnya mengajar pada level kelas 1 sampai kelas 3 diupayakan mampu membangun karakter peserta didik dan fokus membimbing peserta didik pada kemampuan dasar, seperti kemampuan membaca, menulis dan berhitung. Tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar dianggap mampu oleh kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie untuk mendidik karakter dan kemampuan dasar peserta didik. Sedangkan bagi tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan bidang studi diharapkan mampu membimbing peserta didik dalam mengembangkan inteligensinya serta memperluas wawasan peserta didik tentang ilmu pengetahuan yang diajarkan.

Dalam mengatur penempatan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakang pendidikannya sesuai dengan pendapat Tambunan dan Rustam dalam Arianto dkk., menyebutkan bahwa untuk merencanakan tenaga SDM yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.¹⁴² Subhekti dalam Arianto dkk, menjelaskan tentang fungsi dan tujuan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, salah satunya adalah perencanaan memiliki kedudukan yang sangat penting karena dalam perencanaan akan dimungkinkan melakukan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal melalui penempatan pada jabatan-

¹⁴² Arianto, dkk. *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan* (Sabilarrsyad Vol. IV No. 01 Januari-Juni 2019), h. 48.

jabatan tertentu dengan jenjang karir yang sesuai dengan kepentingan individu dan lembaga. Jika dengan rencana kita akan mempunyai keyakinan bahwa tenaga kerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien. Dari uraian tersebut mengindikasikan bahwa Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam proses perencanaan dengan memperhatikan penempatan tenaga pendidik sesuai kualifikasi pendidikan dapat berdampak pada pengikatan mutu sekolah dengan meningkatnya prestasi belajar peserta didik.

Dalam melakukan kegiatan-kegiatan perencanaan, seharusnya dilakukan dengan sebaik-baik perencanaan, karena pentingnya suatu perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam al Qur'an terkait dengan fungsi perencanaan sebagaimana Firman Allah swt dalam Q.S. Al Hasyr/59:18.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.¹⁴³

Dari ayat tersebut dapat diambil sebuah hikmah penting bahwa keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia diberikan peluang oleh Allah swt untuk dalam menentukan masa depannya melalui ikhtiar. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan tetapi berusaha meraih masa depan itu. Menurut ayat tersebut masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau.

¹⁴³ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Cet XX (Yayasan Penyelenggara Penerjemah al Qur'an, Darus Sunnah, Jatinegara, Jakarta Timur, 2016), h. 548.

Keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan dilaksanakan. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya, dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa, sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana akan terealisasi dengan baik.

b. Pelaksanaan tenaga pendidik

Tahap pelaksanaan dalam manajemen pengelolaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sesuai dengan hasil penelitian dilakukan melalui beberapa kegiatan, antara lain sebagai berikut:

1) Peningkatan kompetensi tenaga pendidik

Manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaannya dilakukan dengan mengupayakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Kepala Sekolah berupaya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan mengikutsertakan dalam pelatihan dan pembinaan kepada tenaga pendidik melalui pelatihan kurikulum yang sedang berlaku yaitu kurikulum 2013 dan juga mengikuti seminar-seminar pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, agar mereka dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kepala sekolah juga menekankan kepada tenaga pendidik agar memperkaya literasi mereka dalam menyikapi isu-isu penting yang sifatnya kekinian terkait perkembangan dunia pendidikan khususnya kebijakan-kebijakan pemerintah. Upaya tersebut dapat dilakukan intensif dengan cara mengakses informasi dari media terkait perkembangan dalam bidang

pendidikan seperti merdeka belajar, digitalisasi pendidikan dan lain-lain. Tenaga pendidik sangat membutuhkan pembinaan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan potensinya, sehingga dalam tugas profesionalnya tenaga pendidik dapat meningkat dan hal ini tentu memiliki berpengaruh besar terhadap kualitas belajar dan mengajar di dalam kelas. Kemudian tenaga pendidik harus menyadari betul bahwasanya perkembangan ilmu pengetahuan dewasa ini begitu cepat mengalami perkembangan, dan tenaga pendidik butuh informasi-informasi baru dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang kemudian dapat ditransfer kepada peserta didiknya.

Upaya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan mengikutsertakan dalam pelatihan dan pembinaan dan mengikuti seminar-seminar pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik, sesuai dengan pendapat Idris dalam Susilowati dkk, bahwa program yang dapat dijadikan strategi meningkatkan kompetensi tenaga pendidik salah satunya adalah *program in service training* yaitu suatu aktivitas yang berupa pelatihan-pelatihan, penataran, workshop, kursus-kursus, seminar, diskusi atau mimbar, baik yang dilakukan oleh intern kelembagaan atau ekstern kelembagaan.¹⁴⁴ Kemudian menurut Supriadi dalam Permana menyebutkan bahwa pelaksanaan kebijakan prasyarat peningkatan kompetensi pendidik di sekolah sangat penting karena para pendidik merupakan ujung tombak dalam melaksanakan pendidikan di sekolah. Upaya peningkatan kompetensi guru di sekolah dalam proses belajar mengajar

¹⁴⁴ Indah Susilowati, dkk., *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process* (JEJAK Journal of Economics and Policy, vol. 6 no. 1, 2013), h. 80-92

selain tanggungjawab pimpinan lembaga sebagai pimpinan, para gurupun juga dituntut melakukan upaya-upaya meningkatkan profesionalitasnya dan kredibilitasnya. Peningkatan kemampuan tersebut mencakup kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk perbaikan dan pertumbuhan kemampuan (*abilities*), sikap (*attitude*), dan keterampilan (*skill*). Dengan demikian, pelaksanaan tenaga pendidikan oleh Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang diupayakan oleh Kepala Sekolah dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidik melalui jalur pelatihan dan seminar serta memperkaya referensi melalui budaya literasi akan berimplikasi pada kemampuan dalam mengelola pembelajaran yang akan berdampak pada peningkatan prestasi akademik peserta didik.

2) Penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik

Pada tahap selanjutnya dalam pelaksanaan tenaga pendidik, Kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik, karena metode ini dianggap mampu membawa sekolah mencapai tujuan pendidikan. Kedisiplinan tenaga pendidik menjadi faktor penting mencapai keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Hal tersebut menjadi pondasi dasar bagi kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinnya Sebab tenaga pendidik merupakan tokoh utama yang menjadi teladan bagi peserta didik. Tenaga pendidiklah yang menjadi contoh dan teladan bagi peserta didik di sekolah. Karakter yang dimiliki tenaga pendidik akan dengan mudah ditularkan kepada peserta didiknya, dan jika tenaga pendidik memiliki karakter disiplin yang baik maka akan berdampak positif terhadap perkembangan karakter peserta didik khususnya pada kedisiplinan dalam proses pendidikannya

baik saat mereka berada pada level pendidikan dasar seperti saat ini maupun nanti jika mereka kelak melanjutkan pendidikan pada level yang lebih tinggi, karena karakter yang tertanam sejak dini akan berpeluang tertanam secara permanen dalam diri peserta didik.

Menerapkan kedisiplinan pada tenaga pendidik sebagai wujud dalam pelaksanaan manajemen pendidik diharapkan mampu berdampak pada karakter peserta didik. Seperti yang dikemukakan oleh Kharisma dan Suyanto bahwa pendidik juga memiliki peran sebagai suri tauladan dalam pelaksanaan disiplin. Teladan pendidik sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan peserta didik karena guru dijadikan teladan dan panutan oleh para peserta didiknya. Guru harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan yang baik, kedisiplinan peserta didik pun akan ikut baik. Jika teladan kurang baik (kurang berdisiplin), para peserta didik pun akan kurang disiplin. Tenaga pendidik jangan mengharapkan kedisiplinan peserta didiknya baik jika tenaga pendidik itu sendiri kurang disiplin. Tenaga pendidik harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani peserta didiknya, hal inilah yang mengharuskan tenaga pendidik mempunyai kedisiplinan yang baik agar para peserta didik pun mempunyai disiplin yang baik pula.¹⁴⁵

Sikap disiplin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar, hal ini sejalan dengan pendapat Anneahira (2012) dalam Mansur yang mengungkapkan bahwa dalam dunia pendidikan, kedisiplinan merupakan

¹⁴⁵ Canggih Kharisma dan Suyatno, *Peran Guru Dalam Menanamkan Karakteri Disiplin Siswa Di Sekolah Dasar Negeri Bleber 1 Prambanan Sleman* (Fundadikdas Vol. 1 No. 2 Edisi Juli 2018), h. 133

harga mati yang harus dibayar oleh peserta didik. Pengaruh disiplin terhadap prestasi belajar sangatlah besar sehingga sangat perlu pengkondisian agar tumbuh dan berkembang sikap disiplin pada pola kehidupan peserta didik.¹⁴⁶ Dengan demikian maka pelaksanaan tenaga pendidik dengan mengupayakan kedisiplinan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dalam berimplikasi pada peningkatan prestasi akademik peserta didik.

3) Pemberian Sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah.

Penerapan manajemen pendidik pada mekanisme pelaksanaan salah satunya dilakukan dengan memberikan sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah menjadi ketetapan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie. Kepala sekolah mengeluarkan kebijakan berupa pemberian sanksi kepada para tenaga pendidik yang melanggar aturan yang sudah menjadi ketetapan bersama di sekolah tersebut. Kebijakan tersebut dapat dikatakan berhasil karena tidak ditemukan adanya pelanggaran yang berarti yang pernah dilakukan oleh para tenaga pendidik. Namun penekanan kepala sekolah dari informasi yang penulis peroleh, bahwa kepala sekolah selalu mengedepankan pendekatan persuasif kepada semua bawahannya dengan memberikan motivasi agar lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing.

Pendekatan persuasif yang dilakukan kepala sekolah kepada tenaga pendidik agar selalu termotivasi dan dengan kesadaran penuh dalam

¹⁴⁶ Muslich Masnur, *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 45.

melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memang perlu dilakukan demi menghindari rasa keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya, disamping berdampak buruk pada hasil yang ingin dicapai oleh sekolah pada pencapaian tujuan pendidikan khususnya pada peningkatan prestasi peserta didik tapi juga merugikan sekolah dan dapat berdampak pada penurunan kualitas dan mutu sekolah.

Pemberian sanksi oleh kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku sudah sesuai dengan undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen bahwa guru berkewajiban menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.¹⁴⁷ Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Rosmiati yang mengemukakan bahwa pemberian sanksi (*punishment*) merupakan salah satu alat untuk memberikan motivasi pada guru dalam meningkatkan kinerjanya. Khususnya dalam konteks pembelajaran di kelas yang berkaitan dengan kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya sistem pemberian *punishment* diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam hal kehadiran di sekolah dan dalam kaitan dengan tugas mengajar. Guru diharapkan dapat disiplin dalam menjalankan tugas mengajar. Oleh sebab itu upaya pemberian sanksi yang dilakukan kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie kepada tenaga pendidik yang melanggar aturan yang telah menjadi ketetapan bersama di sekolah dapat berimplikasi pada

¹⁴⁷ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 20.

peningkatan kinerja tenaga pendidik yang akan berdampak pada peningkatan prestasi akademik peserta didik.

4) Memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi

Mekanisme selanjutnya pada pelaksanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Hal ini dilakukan dalam rangka mengupayakan dan memotivasi tenaga pendidik di sekolah tersebut agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya dengan menggunakan metode pemberian *reward* yang diharapkan bisa menjadi penyemangat bagi tenaga pendidik. Upaya tersebut juga diharapkan akan berefek pada tenaga pendidik yang belum termotivasi, agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan terus berupaya mengembangkan kompetensi dan keterampilannya dalam proses pembelajaran dengan kreatifitas menggunakan media pembelajaran dan metode yang tepat sesuai dengan karakteristik bidang studi yang diajarkan dan juga sesuai dengan karakteristik peserta didik menurut level kelasnya.

Semangat dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga pendidik memang perlu dihargai, sebab hal itu dapat menghadirkan rasa bahagia dan senang atas perhatian yang mereka dapatkan dari pimpinan dan dapat menjadi contoh bagi tenaga pendidik lainnya agar juga melakukan usaha yang lebih baik lagi. Penghargaan yang telah diberikan sangatlah berarti bagi tenaga pendidik untuk kedepannya agar lebih memotivasi dan menghadirkan semangat dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Nugroho bahwa *reward* merupakan bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan

kebaikan dan meningkatkan prestasinya.¹⁴⁸ Dengan demikian pemberian *reward* pada tenaga pendidik yang berprestasi dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja guru dan akan berdampak pada peningkatan prestasi akademik peserta didik.

Kegiatan yang dilakukan pada Sekolah Dasar Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaan yang meliputi peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan penerapan kedisiplinan tenaga pendidik sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Saleh dkk. Yang menemukan bahwa:

*The activities carried out by the Madrasah Head towards improving teacher competencies by compiling programs and coordinating with teachers, being active in training and improving educational qualifications, carrying out teacher competency testing activities, implementing a culture of discipline with tightened attendance, providing motivation to teachers, and activate teacher organization activities.*¹⁴⁹

Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka peningkatan kompetensi guru adalah dengan menyusun program dan berkoordinasi dengan guru, aktif dalam pelatihan dan peningkatan pendidikan kualifikasi, melaksanakan kegiatan uji kompetensi guru, menerapkan budaya disiplin dengan memperketat kehadiran, memberikan motivasi kepada guru, dan mengaktifkan kegiatan organisasi guru.

¹⁴⁸ Bambang Nugroho, *Reward and Punishment* (Buletin Ciptakarya. Departemen Pekerjaan Umum Edisi no 6/IV, 2006)

¹⁴⁹ Mahadin Saleh, Hasbi dan Radhiah, *The Role of School Principals in Improving Teacher Competence at Madrasah Aliyah Negeri Palopo (Islamic Education Management Perspective)* (Kontigensi: Scientific Journal of Management Vol 8, No. 2, Nopember 2020), pp. 87 - 102

Dengan demikian, maka kegiatan pada pelaksanaan dalam manajemen pendidik yang dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sesuai dengan teori yang dikembangkan para ahli dan peneliti terkait manajemen pendidikan yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang dapat berimplikasi pada peningkatan prestasi peserta didik.

c. Monitoring Tenaga Pendidik

Tahap Monitoring dalam manajemen pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalue sesuai dengan hasil penelitian dilakukan melalui beberapa kegiatan, antara lain sebagai berikut:

1) Mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya

Tenaga pendidik memiliki karakter dan kepribadian yang bervariasi, sehingga menuntut pemimpin dalam hal ini kepala sekolah untuk mengetahui keadaan dan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Disamping kemampuan dan keahlian tenaga pendidik, kepala sekolah juga mengontrol akhlak dan tingkah laku tenaga pendidik khususnya bagaimana berinteraksi dengan para peserta didiknya. Hal ini erat kaitannya dengan ketokohan para tenaga pendidik di sekolah yang akan tolak ukur tingkah laku dan menjadi suri tauladan bagi peserta didik, karena para peserta didik akan mencontoh apa yang mereka lihat dari tingkah laku dan akhlak dari tenaga pendidik di sekolah. Dalam kegiatan monitoring kepala sekolah juga melakukan pemeriksaan terhadap absensi, ketersediaan jurnal pembelajaran dan melakukan pengecekan pada kelengkapan perangkat pembelajaran. Selain hal-hal yang

berhubungan dengan kegiatan pembelajaran dan sikap dan perilaku tenaga pendidik, kepala sekolah juga melakukan kontrol terhadap cara tenaga pendidik dalam berpakaian dan bertutur kata.

Kegiatan kontrol terhadap tenaga pendidik ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Daryanto dalam Kurnianingsih bahwa kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan dengan kompetensi kegiatan belajar mengajar di sekolah tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga berusaha akan memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya.¹⁵⁰ Dengan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengontrol tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie akan memberikan informasi yang utuh kepada kepala sekolah mengenai kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dalam kegiatan pembelajaran sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat bagi tenaga pendidik dalam upaya meningkatkan prestasi akademik peserta didik.

2) Memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya dalam fungsi monitoring kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie juga memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik bila diketahui ada yang lalai dalam melaksanakan tugas. Dalam menjalankan tugasnya tidak menutup kemungkinan adanya tenaga pendidik yang melakukan

¹⁵⁰ Emas Kurnianingsih, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru* (Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Volume 1 Number 1, June, 2017), h. 13.

kesalahan, dan tenaga pendidik harus berusaha agar dapat meminimalisir terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. hal tersebutlah yang kemudian menjadi alasan kepala sekolah melakukan teguran langsung kepada tenaga pendidik yang terdeteksi melakukan kesalahan. Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah harus memberikan teguran yang baik kepada tenaga pendidik yang melakukan kesalahan atau lalai dalam melaksanakan tugasnya. Sebab terkadang manusia tidak luput dari kesalahan, namun kepala Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie mengharapkan agar sebaiknya tenaga pendidik mampu untuk mengurangi tingkat kesalahannya.

Memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran adalah wujud lain dari pemberian sanksi namun sifatnya lebih ringan. Pemberian sanksi berupa teguran langsung dapat berdampak baik pada kinerja guru sesuai dengan pendapat Mangkunegara bahwa *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja bawahan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.¹⁵¹ Oleh sebab itu, kebijakan kepala sekolah tersebut dinilai dapat berimplikasi pada peningkatan kinerja guru yang kemudian berdampak pada peningkatan prestasi peserta didiknya.

3) Melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran.

¹⁵¹ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000) ,h. 130

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Selama proses pembelajaran tentunya tenaga pendidik memiliki strategi pembelajaran masing-masing yang diterapkan di dalam kelas. Dalam menjalankan tugas sebagai pengajar tentunya tenaga pendidik membutuhkan strategi yang benar-benar efektif, agar tugas dan fungsinya dapat terlaksana dengan baik, begitu juga tenaga pendidik.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran yang baik dapat membuat peserta didik nyaman, hal ini akan berimplikasi pada mudahnya peserta didik menerima pelajaran dan betah mengikuti proses pembelajaran yang disajikan oleh guru. Hal-hal yang menjadi pengamatan kepala sekolah adalah penggunaan pendekatan pembelajaran yang variatif, kemudian pengamatan pada model pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan materi yang disajikan. Selain itu guru juga harus menguasai materi pembelajaran sesuai dengan muatan RPP yang telah disusun pada tahap perencanaan pembelajaran, serta strategi dalam menggunakan media dan sumber belajar yang harus sesuai dengan standar isi juga tak luput dari pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dan dalam menyikapi hal tersebut tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie selalu menyiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria tersebut yang nantinya akan diaktualisasikan dalam proses pembelajaran.

4) Memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi tenaga pendidik mendapatkan perhatian khusus dari kepala sekolah terutama kompetensi pedagogik, profesional, sosial sangatlah diharapkan dalam menjalankan tugasnya, Kompetensi tenaga pendidik sangatlah berdampak positif terhadap keberhasilan peserta didik dalam mencapai prestasi akademik.

Hal-hal yang dilakukan adalah terus mendorong tenaga pendidik untuk melanjutkan pendidikan ke level pendidikan yang lebih tinggi lagi, karena dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, tenaga pendidik bisa menambah pengetahuan serta memperoleh informasi baru seputar dunia pendidikan. Kemudian kepala sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie juga memotivasi tenaga pendidik untuk ikut serta dalam pelatihan pengembangan kompetensi, karena dewasa ini banyak pelatihan-pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dalam mengajar, seperti pemanfaatan teknologi untuk pendidikan dan juga peningkatan pengetahuan pedagogik yang biasa ditemukan pada kegiatan lokakarya dan webinar. Kepala sekolah juga menyarankan kepada tenaga pendidik untuk aktif dalam komunitas guru, karena dalam kegiatan tersebut dapat membantu tenaga pendidik dalam meningkatkan keahlian mengajar yang diperoleh dari saling bertukar informasi dan berdiskusi terkait hal-hal pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga terus mendorong tenaga pendidik untuk memperbanyak literasi dalam rangka memperkaya referensinya

dalam bidang pendidikan, dengan cara memperbanyak membaca buku dan karya tulis seperti artikel, jurnal, atau hasil penelitian yang membahas tentang metode-metode pengajaran, juga dapat dilakukan membaca buku-buku seputar materi pelajaran, pedagogik, cara berkomunikasi, dan lain sebagainya.

5) Memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidik pada tahap monitoring atau kontrol tenaga pendidik, kepala sekolah memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Hal-hal yang biasa dilakukan adalah dengan menawarkan saran, arahan, atau bantuan kepada tenaga pendidik. Biasanya hal tersebut dilakukan untuk tenaga pendidik pemula, tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini juga dilakukan tenaga pendidik di semua tingkat pengalaman. Kepala sekolah memahami bahwa sebagai pemimpin hendaknya selalu memberikan instruksi, dan memberikan saran, arahan, atau bantuan karena itu merupakan tugasnya. Hal ini bisa dilakukan melalui berbagai cara misalnya dengan memberikan saran lisan kepada tenaga pendidik, menugaskan kepada rekan sesama tenaga pendidik untuk mengamati rekannya dan memberikan bantuan jika ada kekurangan yang ditemukan, juga bisa dilakukan dengan menyediakan bahan referensi bagi tenaga pendidik untuk media literasi yang berhubungan dengan tugasnya, dan menurut kepala sekolah hal tersebut juga adalah cara memberikan saran, arahan, atau bantuan kepada tenaga pendidik.

Pelaksanaan merupakan komponen yang paling penting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan, agar semua

anggota kelompok mulai dari tingkat-tingkat teratas yakni kepala sekolah sampai jajaran di bawahnya yaitu tenaga pendidik dan kependidikan berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk pelaksanaan atau aktualisasi. Allah berfirman dalam QS. Al Kahfi/18:2.

قِيمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ
 أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٢﴾

Terjemahnya:

Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.¹⁵²

Ayat tersebut mengandung hikmah bahwa dalam sebuah usaha dalam mengerjakan sesuatu memerlukan bimbingan agar pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Disamping itu usaha yang dilakukan tersebut juga memerlukan peringatan agar pelaksana sebuah pekerjaan selalu berhati-hati agar tidak tergelincir yang mengakibatkan tujuan dari usaha tersebut tidak dapat dicapai. Contoh yang konkrit ada pada pelaksanaan dari fungsi manajemen yang ditemukan pada pribadi agung Nabi Muhammad saw. ketika memerintahkan sesuatu pekerjaan, beliau menjadikan dirinya sebagai model dan teladan bagi umatnya.

¹⁵² Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*...., h. 293.

d. Evaluasi Tenaga Pendidik

Tahap Evaluasi dalam manajemen pengelolaan tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalue sesuai dengan hasil penelitian dilakukan melalui beberapa kegiatan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah salah satunya adalah memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya harus dinamis, sebab seiring perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut peningkatan kinerja tenaga pendidik. Apalagi karakter peserta didik saat ini yang sangat besar dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, hal ini menuntut tenaga pendidik bekerja secara ekstra dengan tugas yang semakin berat. Peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik, agar peserta didik dapat dengan mudah menerima materi pembelajaran yang disampaikan oleh tenaga Pendidiknya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat.

Berkaitan dengan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik ini, Sudrajat dalam Jaedun mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja terkait dengan kualitas seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kinerja seseorang juga beriring dengan kualitas ataupun kuantitas hasil pekerjaannya. Dalam konteks guru, kinerja sering dikaitkan dengan pertanyaan, sudah benarkan guru bekerja di kelas; apa yang

telah guru lakukan untuk siswa; apa yang telah guru lakukan untuk sekolah, kontribusi apa yang guru berikan pada sekolah dan pemerintah, dan beberapa pertanyaan lain, yang terkait dengan prestasi kerja guru.¹⁵³ Kemudian Ronald T.C. Boyd dalam Jaedun mengemukakan bahwa evaluasi kinerja guru didisain untuk melayani dua tujuan, yaitu: (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Oleh karenanya, sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan juga dapat memberikan peluang bagi pengembangan sekolah dan guru itu sendiri.¹⁵⁴ Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan perhatian pada kinerja tenaga pendidik telah sesuai dengan konsep evaluasi dengan mengukur kompetensi tenaga pendidiknya dalam rangka meningkatkan prestasi akademik peserta didik.

2) Menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik. kepala sekolah berusaha dalam memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan hal tersebut urgen untuk dilakukan, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian prestasi kerja yang juga berimplikasi pada pencapaian prestasi peserta didik.

¹⁵³ Amat Jaedun, *Evaluasi Kinerja Profesional Guru* (Makalah Disampaikan Pada Pelatihan "Refleksi Profesi Guru Bersertifikat Profesional," di Kantor Dinas DIKPORA Kabupaten Cilacap, Tanggal 12 Oktober 2009), h. 11-12..

¹⁵⁴ Amat Jaedun, *Evaluasi Kinerja Profesional Guru...*, h. 12.

Tenaga pendidik sangat berperan penting dalam usaha meningkatkan hasil belajar peserta didiknya, karena jika tenaga pendidik tersebut mampu menguasai kelas dan mengerti keadaan peserta didik maka peserta didik akan memberikan respon yang baik terhadap tenaga pendidik. Namun demikian, tenaga pendidik adalah makhluk yang memiliki beragam keterbatasan. Oleh sebab itu langkah penting yang perlu dilakukan adalah menganalisis potensi yang dimiliki tenaga pendidik. Jika potensi tersebut masih belum mampu dimunculkan maka tugas kepala sekolah adalah membangkitkan potensi tersebut agar dapat bermanfaat bagi kepentingan organisasi yang dipimpinnya. Seperti yang diungkapkan oleh Pihadhi bahwa potensi bisa disebut sebagai kekuatan, energi, atau kemampuan yang terpendam yang dimiliki dan belum dimanfaatkan secara optimal. Potensi diri yang dimaksud di sini suatu kekuatan yang masih terpendam yang berupa fisik, karakter, minat, bakat, kecerdasan dan nilai-nilai yang terkandung dalam diri tetapi belum dimanfaatkan dan diolah.¹⁵⁵ Dengan demikian maka langkah dalam menganalisis potensi tenaga pendidik yang dilakukan oleh Kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam mengelola pembelajaran yang akan berimplikasi pada peningkatan prestasi akademik peserta didiknya.

3) Menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Upaya kepala sekolah dalam analisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, dapat memudahkan kepala sekolah mencari solusi agar

¹⁵⁵ Endra K. Prihadhi, *My Potensi* (Jakarta: Elek Media Komputindo, 2004), h. 6.

kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian prestasi belajar peserta didik dan prestasi sekolah baik secara akademik maupun non akademik.

Evaluasi menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan. Oleh karenanya, kegiatan evaluasi tidak mungkin dihindari dalam proses pembelajaran, baik evaluasi hasil belajar maupun evaluasi pembelajaran. Dalam bidang pendidikan, kegiatan evaluasi selalu dilaksanakan sebagai acuan untuk melihat hasil dari sebuah kegiatan. Selama periode berlangsung, seseorang perlu mengetahui hasil atau prestasi yang telah dicapai, baik dari pihak pendidik maupun peserta didik. Ajaran dalam Agama Islam menaruh perhatian sangat besar terhadap evaluasi, seperti dalam Firman Allah swt. dalam Q.S al-Anbiya/21:47.

وَنَضَعُ الْمَوَازِينَ الْقِسْطَ لِيَوْمِ الْقِيَامَةِ فَلَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَإِنْ كَانَ
مِثْقَالَ حَبَّةٍ مِنْ خَرْدَلٍ أَتَيْنَا بِهَا وَكَفَى بِنَا حَاسِبِينَ

Terjemahnya:

Kami akan memasang timbangan yang tepat pada hari kiamat, Maka Tiadalah dirugikan seseorang barang sedikitpun. dan jika (amalan itu) hanya seberat biji sawipun pasti Kami mendatangkan (pahala)nya. dan cukuplah Kami sebagai Pembuat perhitungan.¹⁵⁶

Ayat tersebut mengandung hikmah bahwa segala bentuk pekerjaan yang dilakukan memerlukan evaluasi, sebagaimana Allah swt, akan menimbang segala perbuatan manusia di muka bumi dan tidak akan merugikan sedikitpun bagi manusia atas perbutannya tersebut. Ayat tersebut dapat menjadi pijakan bagi manusia untuk mengukur kinerja yang telah dilakukan sebagai bentuk evaluasi

¹⁵⁶ Kementerian Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*...., h. 326.

agar apa yang telah dilakukan dapat dinilai seberapa besar manfaat atau kerugian sebagai hasil dari upaya yang telah dilakukan. Demikian juga dijelaskan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Umar bin Khattab ra.

وَيُرَوَى عَنْ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ قَالَ جَاسَبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسَبُوا وَتَزَيَّنُوا لِلْعَرْضِ الْأَبْرِ
وَإِنَّمَا يُخَفُّ الْحِسَابُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ عَلَى مَنْ حَاسَبَ نَفْسَهُ فِي الدُّنْيَا. رواه اترمذی.¹⁹

Artinya:

Diriwayatkan dari Umar bin Khattab, ia berkata: “Nilailah dirimu sebelum kamu dinilai dan hiasilah dirimu dengan kehormatan yang mulia, karena keringanan hisab di hari kiamat itu tergantung pada orang yang menilai dirinya di dunia”. (HR Tirmidzi)

Berdasarkan hadits di atas, apabila dikaitkan pada dunia pendidikan, secara implisit bahwa penilaian merupakan introspeksi atau muhasabah pada diri sendiri sebelum melakukan atau menilai terhadap orang lain, yaitu untuk melihat kemampuan atau kondisi pendidik (apakah mampu atau tidak). Penilaian merupakan proses pengumpulan berbagai data atau informasi yang dapat memberikan gambaran nyata tentang perkembangan pengalaman belajar peserta didik dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu.¹⁵⁸

2. Kendala dan Solusi Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.

a. Kendala pada Manajemen Tenaga Pendidik

¹⁵⁷ Abi Isa Muhammad bin Abi Isa, *Sunan Tirmidzi*, Juz 4, (Bairut: Darul Fikr, 2004), h. 550.

¹⁵⁸ Bambang Budi Wiyono dan Sunarni, *Evaluasi Program Pendidikan dan Pembelajaran* (Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2009), h. 42.

Dalam mengimplementasikan manajemen pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie, tentu saja tidak bisa lepas dari kendala atau problematika yang menyertainya sehingga bisa menjadi penghambat dalam proses pelaksanaannya. Berikut ini beberapa kendala dalam manajemen pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie berdasarkan data observasi dan wawancara.

1) Kekosongan tenaga pendidik yang berstatus ASN pada kelas atau bidang studi.

Kendala pada kekosongan tenaga pendidik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mengisi kelas atau bidang studi disebabkan karena pada rekrutmen tenaga pendidik yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) harus melalui mekanisme rekrutmen yang dilakukan oleh pemerintah, karena Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah sekolah berstatus negeri. Kendala tersebut menyebabkan adanya kekosongan tenaga pendidik pada kelas atau bidang studi tertentu yang memakan waktu cukup lama bahkan interval waktunya bisa sampai 2 tahun pelajaran.

Alasan dibutuhkannya tenaga pendidik dari mereka yang telah berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) karena dianggap memiliki profesionalisme tinggi dan memiliki kompetensi tinggi, seperti diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Secara spesifik dijelaskan oleh Rosyadi bahwa kualifikasi pegawai ASN dapat ditinjau dari tiga unsur. *Pertama*, keahlian, yang dimaksud bahwa setiap pegawai ASN harus memiliki pengalaman yang sesuai dengan tugas dan fungsinya; memiliki pengetahuan yang

sesuai dengan tugas dan fungsinya; memiliki wawasan yang luas; dan beretika. *Kedua*, kemampuan teknis, yaitu pegawai ASN harus memahami tugas-tugas di bidangnya. *Ketiga*, sifat-sifat personal yang baik, yakni harus memiliki disiplin yang tinggi, jujur, menaruh minat, terbuka, objektif, pandai berkomunikasi, selalu siap, dan berlatih.¹⁵⁹ Oleh sebab itu maka wajar jika Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie sangat membutuhkan tenaga pendidik yang berstatus ASN dalam melaksanakan tugas mendidik peserta didik, dan merupakan kendala jika terdapat kelas atau bidang studi yang mengalami kekosongan tenaga pendidik.

2) Hasil rekrutmen tenaga pendidik tidak sesuai kualifikasi

Kendala lain yang ditemukan pada proses perencanaan tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah pada penempatan tugas tenaga pendidik pada kelas yang tidak sesuai kualifikasi atau latar belakang pendidikannya. Hal tersebut terjadi karena tugas sekolah hanya dapat mengisi data pada data pokok pendidikan (dapodik) yang kemudian akan ditindaklanjuti oleh Dinas Pendidikan bila ditemukan kekurangan tenaga pendidik pada sekolah kemudian diteruskan ke pusat untuk diberikan formasi tenaga pendidik yang nantinya akan dilakukan rekrutmen melalui penerimaan ASN. Hasil dari rekrutmen tersebut biasanya tidak sesuai dengan kebutuhan sekolah, hal ini terjadi disebabkan karena kelas yang mengalami kekosongan tenaga pendidik adalah

¹⁵⁹ Slamet Rosyadi, *Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit: Peluang dan Tantangan untuk Membangun Birokrasi Profesional dan Berintegritas* (Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.8, No.1, Juni, 2014), h.53-60.

kelas yang membutuhkan tenaga pendidik yang menguasai keahlian dalam menanamkan pengetahuan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung atau dalam usaha penanaman karakter dasar peserta didik yang berada pada jenjang kelas 1 sampai kelas 3 yang biasanya dimiliki oleh mereka yang berlatarbelakang pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) sedangkan yang direkrut kemudian adalah mereka yang berlatarbelakang pendidikan bidang studi, maka hal tersebut merupakan kendala bagi sekolah yang perlu lagi mengadakan penyesuaian.

3) Kebijakan Pemerintah terkait Perubahan Kurikulum Pendidikan

Kendala lain dalam manajemen tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie adalah kebijakan pemerintah yang cenderung tidak konsisten, dengan banyaknya peraturan dan kebijakan terhadap pendidikan menyebabkan banyaknya kebijakan yang kurang efektif bila diterapkan kepada tenaga pendidik dan peserta didik di sekolah. Hal ini menyebabkan kebingungan dalam mengelola manajemen tenaga pendidik, karena butuh sosialisasi dan adaptasi terhadap perubahan kebijakan tersebut. Perubahan yang paling dirasakan dampaknya adalah adanya perubahan pada kurikulum pendidikan yang mengalami perubahan yang cukup cepat dalam satu dekade dari tahun 2004 sampai tahun 2013 dimana terjadi tiga kali perubahan kurikulum dimana pada tahun 2004 kebijakan pemerintah mengubah kurikulum 1994 sebagai penyempurnaan dari kurikulum CBAS (Cara Belajar Siswa Aktif) yang selama 10 tahun diterapkan menjadi kurikulum KBK (Kurikulum Berbasis Kompetensi) pada tahun 2004 yang hanya

dalam waktu 2 tahun berubah menjadi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) pada tahun 2006, dan berubah menjadi kurikulum 2013 setelah KTSP diterapkan dalam pendidikan di Indonesia selama 7 tahun. Perubahan ini juga berdampak pada sekolah dimana visi dan misi suatu sekolah yang sedang ingin dicapai terganggu dengan perubahan kurikulum tersebut.

b. Solusi menghadapi kendala pada manajemen tenaga pendidik

Solusi yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala-kendala tersebut yang dapat menghambat dalam penerapan manajemen pendidik di Sekolah Dasar Mattirowalie, dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan

Menghadapi kendala kekosongan tenaga pendidik pada Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie yang dapat menghambat dalam perencanaan manajemen tenaga pendidik, maka kepala sekolah mengambil langkah merekrut calon tenaga pendidik honorer dengan membuka lowongan bagi calon tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar dan pendidikan guru bidang studi, namun menurut kepala sekolah yang menjadi pertimbangan khusus bagi calon tenaga pendidik tersebut adalah komitmennya kepada sekolah yang dipimpinnya dalam hal ini Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie.

2) Penyesuaian tenaga pendidik

Menghadapi kendala penempatan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie setelah formasi tenaga pendidik yang disediakan oleh Dinas Pendidikan melalui rekrutmen tenaga pendidik ASN, maka akan diambil

kebijakan penyesuaian pada tugas tenaga pendidik dalam mengajar peserta didik dalam mengatasi kendala tersebut. Hal ini dilakukan karena kepala sekolah menginginkan peserta didik yang berada pada kelas dasar yaitu kelas 1 sampai kelas 3 dididik oleh tenaga pendidik yang memiliki kualifikasi pendidikan guru sekolah dasar (PGSD) karena dianggap mampu mendidik peserta didik yang membutuhkan pengetahuan dasar seperti membaca, menulis dan menghitung. Oleh sebab itu kepala sekolah melakukan penyesuaian tugas dengan menugaskan tenaga pendidik yang sudah berpengalaman untuk ditugaskan mengajar pada kelas dasar.

3) Mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan.

Mengatasi kendala pada perubahan kurikulum karena kebijakan pemerintah dalam bidang pendidikan yang cenderung terus mencari formula yang tepat untuk sistem pendidikan di Indonesia, maka kepala sekolah mengambil tindakan sebagai solusi pada kendala tersebut dengan mendorong para tenaga pendidik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie untuk *menguprede* pengetahuan dan terus mengembangkan wawasan tenaga pendidik. Kepala sekolah juga memberikan dorongan dan motivasi kepada tenaga pendidik untuk selalu mengikuti perkembangan pendidikan di Indonesia melalui kegiatan pelatihan dan seminar-seminar yang diadakan oleh pemerintah dan swasta yang memiliki perhatian pada pendidikan, serta yang diadakan oleh kampus-kampus universitas. Selain upaya tersebut, tenaga pendidik juga berusaha memperluas wawasan dan pengetahuan mereka dalam dunia pendidikan dengan melanjutkan pendidikan ke

level yang lebih tinggi misalnya kembali melanjutkan pendidikan ke pasca sarjana (Strata Dua/S2) dengan harapan tenaga pendidik dapat mengakses informasi yang lebih lengkap dan detail mengenai sistem pendidikan baik di dalam negeri maupun sistem pendidikan yang diterapkan di luar negeri seperti yang diterapkan pada negara-negara yang mendapat pengakuan dunia memiliki sistem pendidikan yang baik, karena sistem pendidikan yang diterapkan tersebut akan menjadi contoh bagi negara-negara lain termasuk di Indonesia.



BAB V

P E N U T U P

C. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie terkait manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

e. Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo dilakukan berdasarkan indikator manajemen pendidik. Tahap perencanaan dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut: a) menyesuaikan standar rasio jumlah tenaga pendidik dan peserta didik; b) melakukan rekrutmen tenaga pendidik; c) penempatan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Kemudian pada tahap pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut: a) peningkatan kompetensi tenaga pendidik; b) penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik; c) pemberian sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah; d) memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Kemudian pada tahap monitoring dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut: a) mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya; b) memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas; c) melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran; d) memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya; e) memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Pada

evaluasi dilakukan melalui kegiatan sebagai berikut: a) memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik; b) menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik; c) menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik.

f. Kendala yang dihadapi pada implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo, antara lain: a) kekosongan tenaga pendidik yang berstatus ASN pada kelas atau bidang studi; b) hasil rekrutmen tenaga pendidik tidak sesuai kualifikasi; c) kebijakan pemerintah terkait perubahan kurikulum pendidikan. Dan adapun Solusi dalam mengatasi kendala tersebut adalah sebagai berikut: a) perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan; b) penyesuaian tugas tenaga pendidik; c) mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang pendidikan.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terkait manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi peserta didik ada beberapa saran yang perlu penulis sampaikan kepada beberapa pihak, yaitu:

1. Bagi sekolah

Kepada pihak sekolah untuk senantiasa meningkatkan kompetensi tenaga pendidik agar dapat memiliki kompetensi yang profesional dalam menjalankan tugasnya di sekolah

2. Bagi Tenaga Pendidik

Kepada tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan baik, agar dapat mendukung pencapaian prestasi peserta didik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya terkait manajemen tenaga pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahnya*, Departemen Agama RI, Cet XX, Yayasan Penyelenggara Penterjemah al Qur'an, Darus Sunnah, Jatinegara, Jakarta Timur, 2016.
- Al Bukhari, Muhammad bin Ismail bin Ibrahim. *Sahih al-Bukhari*. Beirut: Dar al-Kutb al-Ilmiyah, 1992.
- Abdurrahman, Mulyono. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*. Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Abi Isa Muhammad bin Abi Isa, *Sunan Tirmidzi*, Juz 4. Bairut: Darul Fikr, 2004.
- Ali, Muhammad. *Guru dan Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2010.
- Ansari, Adi. *Manajemen Pendidikan, Tenaga Pendidik, dan Kependidikan Perspektif Al-Qur'an*. Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam. Vol.9 No. 1. Februari 2016.
- Arianto, dkk. *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan*. Sabilarrsyad Vol. IV No. 01 Januari-Juni 2019.
- Arikunto, Suharsimi. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Cet, Ke-1, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- _____. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Asis, Agustiani. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*. Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014.
- Asy Syafi'i al-Qustholani, Syihabuddin Abil Abbas Ahmad bin Muhammad. "Irsyadus Syari'Juz 13". Lihat: Srifariyati dan Afsya Septa Nugraha, *Prinsip Kepemimpinan dalam Perspektif QS. An-Nisa: 58-59*. Jurnal Madaniyah, Volume 9 Nomor 1 Edisi Januari 2019.
- Barkah, Holipatul. *Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah*. Jurnal Islamic Education Manajemen: Vol. 2, No. 2, Desember 2017.
- Cupian., Zaky, Muhammad., Nurjaman, Kadar., Kurnia, Esa. *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1, April 2020.

- Dahlia. *Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidaiyah Plus Jaalhaq Kota Bengkulu*. Jurnal An-Nizom Vol. 2, No. 3, Desember 2017.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Cet. Ke-2, Balai Pustaka, Jakarta, 2002.
- Diana, Yana. *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Tata Hidang pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia*. Jurnal Manajemen Tools: Vol. 12 No. 2 Desember 2020.
- Echols, Jhon M. dan Shadily, Hassan. *Kamus Inggris Indonesia*. Gramedia, Jakarta, 2010.
- Elfrianto. *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016.
- Elvira. *Manajemen Grup Sendratari pada Pogram Studi Pendidikan Sendratasik Universitas Palangka Raya (UPR)*. Jurnal Tata Kelola Seni-Vol. 5 No. 2 Desember 2019.
- Emzir. *Analisis Data: Metodologi Penelitian Kualitatif*. RajawaliPers, Jakarta, 2010.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Huda, Erwin Nur. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja Dan Pelatihan Karyawan*. Jurnal Administrasi bisnis (Jab), Vol. 9 No. 1 April 2014.
- Idris, Ridwan. *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Alauddin University Press, Makassar, 2012.
- Jaedun, Amat. *Evaluasi Kinerja Profesional Guru*. Makalah Disampaikan Pada Pelatihan "Refleksi Profesi Guru Bersertifikat Profesional" di Kantor Dinas DIKPORA Kabupaten Cilacap, Tanggal 12 Oktober 2009.
- Jannah, Wirdatul. *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto*. Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Karnati, Neti. *Implementasi manajemen pendidik dan tenaga Kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan Mutu sekolah dasar negeri di Kota Bekasi*. Jurnal Parameter Volume 29 No. 2, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Jakarta, 2017.
- Kast, Fremont E. *Organisasi dan Manajemen*. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

- Kharisma Canggih dan Suyatno. *Peran Guru Dalam Menanamkan Karakteri Disiplin Siswa Di Sekolah Dasar Negeri Bleber 1 Prambanan Sleman*. Fundadikdas Vol. 1 No. 2 Edisi Juli 2018.
- Krismiati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*. Jurnal Office, Vol.3, No.1, 2017.
- Kurnianingsih, Emas. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. Indonesian Journal of Education Management and Administration Review, Volume 1 Number 1, June, 2017.
- Maisah. *Manajemen Pendidikan*. Gaung Persada Press, Jakarta, 2013.
- Manab, Abdul. *Manajemen Kurikulum Pembelajaran di Madrasah (Pemetaan Pengajaran)*. Kalimedia, Yogyakarta, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2001.
- Manullang, Marihot. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2007.
- Masnur, Muslich. *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Masyuri dan Zainuddin. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis dan Aplikatif)*. Refika Aditama, Bandung, 2008.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*. Ed. Revisi, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2014.
- Muhadjir, Noeng. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Rakesarasin, Yogyakarta, 1996.
- Mukhlisoh. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Jurnal Kependidikan Kementerian Agama Kabupaten Brebes, 2018.
- Mukhlisoh. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*. Jurnal Kependidikan, Vol. 6 No. 2 November 2018.
- Murni. *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Jurnal Intelektualita: Vol 5, no. 2, 2017.
- Murniati. *Manajemen Strategik*. Cita Pustaka, Medan, 2008.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen pendidikan*. Rajawali Pres, Jakarta, 2014.

- Nikmah, Farika., Hasan, Halid., Ainie, Lilies Nur. *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor. 1, Juni 2018.
- Nugroho, Bambang. *Reward and Punishment*. Buletin Ciptakarya. Departemen Pekerjaan Umum Edisi no 6/IV, 2006.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 51 Tahun 2018, Tentang Penerimaan Peserta Didik Baru pada Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Sekolah Menengah Kejuruan.*
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan. Cet., ke-, Sinar Grafika, Jakarta, 2005..
- Permadi. Dadi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. PT. Sarana Panca Karya Nusa, Bandung, 2007.
- Pradini, Indah Kusuma., Rochanah, Siti., Muhammad Amril. *Manajemen Mutu dalam Upaya Peningkatan Prestasi Sekolah*. Jurnal Improvement: Edisi 5, 2016.
- Prihadhi, Endra K. *My Potensi*. Jakarta: Elek Media Komputindo, 2004.
- Pusparani, Devira. *Analisis Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Rahayu, Sri. *The Effect of Recruitment, Placement, and Compensation of Outsourcing Employees Performance in The Ministry of Manpower Republic of Indonesia*. Jurnal Ketenagakerjaan: Vol. 12 No. 1, Edisi Januari – Juni 2017.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Cet. ke-3, Kalam Mulia, Jakarta, 2002.
- Randika, Riko. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. JOM FISIP Vol. 6: Edisi I Januari – Juni 2019.
- Rohiat. *Manajemen Sekolah*. PT.Refika Aditama, Bandung, 2009.
- Rosyadi, Slamet. *Prospek Pengembangan Aparatur Sipil Negara Berbasis Merit: Peluang dan Tantangan untuk Membangun Birokrasi Profesional dan Berintegritas*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.8, No.1, Juni, 2014.
- Saleh, Mahadin., Hasbi., dan Radhiah. *The Role of School Principals in Improving Teacher Competence at Madrasah Aliyah Negeri Palopo (Islamic Education Management Perspective)*. Kontigensi: Scientific Journal of Management Vol 8, No. 2, Nopember 2020.

- Salim dan Syahrudin. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ciptaka Media, Bandung, 2007.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pusaka Setia, Bandung, 2010.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Saud, Udin Syaefudin. *Pengembangan Profesi Guru*. Penerbit Alfabeta, Bandung, 2010.
- Siregar, Astri Novia dan Lubis, Wildansyah. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. EducanduM: Vol. X Nomor 1 Juni 2017.
- Siregar, Astri Novia dan Lubis, Wildansyah. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. EducanduM Volume: X Nomor: 1 Edisi: Juni 2017.
- Slameto. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Cet. Ke -4, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Sobri, Rachmad. *Implementasi Pengelolaan Tenaga Pendidik di MI Az-Zahir Palembang*. Jurnal Islamic Managemen, Vol: 02/ NO: 01, FITK UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung, 2010.
- _____. *Statistik untuk Pendidikan*. Alfabeta, Bandung, 2010.
- Suryabrata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*. Ed. 5, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Susilowati, Indah dkk. *Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process*. JEJAK Journal of Economics and Policy, vol. 6 no. 1, 2013.
- Sutanta, Edhy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, 2009.
- _____. *Sistem Informasi Manajemen*. Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003.
- Undang-undang Guru dan Dosen, RI No. 14 Tahun. 2005. Cet. ke-1, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, Pasal 20.*
- Wiyono, Bambang Budi dan Sunarni. *Evaluasi Program Pendidikan dan Pembelajaran*. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, 2009.

Yulandari, Ermila. *Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangkaraya, 2020.

Zainal, Veithzal Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014.



LAMPIRAN-LAMPIRAN





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
PASCASARJANA

Jl. Agatis Kel. Balandal Kec. Bara Kota Palopo Sulawesi Selatan Pos 91914
Email: pascasarjana@iainpalopo.ac.id Web: www.iainpalopo.ac.id

Nomor : B- 527/In.19/DP/PP.00.9/11/2021 Palopo, 12 November 2021
Lamp. : 1 (satu) Exp. Proposal
Hal : *Rekomendasi Izin Penelitian*

Kepada:

Yth. : Kepala SDN 30 Mattirowalie

Di :
Kota Palopo

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa, sebagai berikut:

Nama : Asma Abdullah
Tempat/Tanggal Lahir : Larompong, 14 September 1979
NIM : 20 0502 0003
Semester : IV (Empat)
Tahun Akademik : 2021/2022
Alamat : BTN. Merdeka Jl. Mungkasa No.C/12
Kota Palopo

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan tesis magister dengan judul "**Implementasi Manajemen Pendidik dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo**".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kiranya dapat diizinkan melakukan penelitian guna kelancaran pengumpulan data penelitian tersebut.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya dihaturkan terima kasih.

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.



Dr. H. M. Zuhri Abu Nawas, Lc., M.A.
NIP. 19710927 200312 1 002



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 30 MATTIROWALIE PALOPO
JL. Andi Djemma No. 137 Kota Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 421.2/ 013/SDN30/I/2022

Yang Bertanda tangan dibawah ini, Kepala Sekolah SD Negeri 30 Mattirowalie menerangkan bahwa :

Nama : ASMA ABDULLAH
Nim : 20.05.02.0003
Tempat /Tgl Lahir : Larompong, 14 September 1979
Jenis Kelamin : Perempuan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Yang bersangkutan di atas telah melakukan penelitian di SD Negeri 30 Mattirowalie, pada tanggal 12 November 2021 s/d 10 Januari 2022, dalam rangka penelitian Tesis, Judul :

"Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo."

Demikian surat keterangan penelitian ini kami buat diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 10 Januari 2022

Mengetahui,
Kepala Sekolah

SEK. D. 30
MATTIROWALIE
MURSALIM, S.Ag
NIP. 19731019 200801 1 007
DINAS PENDIDIKAN

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mursalim, S.Ag
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Passorongan, 19 Oktober 1971
Jabatan : Kepala Sekolah
Sekolah : SD Negeri 30 Mattirowalie

Dengan ini menerangkan bahwa :

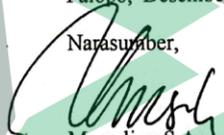
Nama : Asma Abdullah
Nim : 2005020003
Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 14 September 1979
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Pascasarjana (S2)

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melakukan wawancara sehubungan dengan penelitian dengan judul tesis "Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo"

Demikian pernyataan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Desember 2021

Narasumber,


Mursalim, S.Ag.

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Astira Hajir, S.Pd.SD
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Palopo, 14 Desember 1985
Guru Kelas : Guru Kelas 6.C
Sekolah : SD Negeri 30 Mattirowalie

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asma Abdullah
Nim : 2005020003
Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 14 September 1979
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Pascasarjana (S2)

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melakukan wawancara sehubungan dengan penelitian dengan judul tesis "Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo"

Demikian pernyataan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Desember 2021

Narasumber,



Astira Hajir, S.Pd.SD

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Besse, S.Pd.SD
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Balo-balo, 8 Agustus 1981
Jabatan : Guru Kelas 6.B
Sekolah : SD Negeri 30 Mattirowalie

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asma Abdullah
Nim : 2005020003
Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 14 September 1979
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Pascasarjana (S2)

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melakukan wawancara
sehubungan dengan penelitian dengan judul tesis "Implementasi Manajemen
Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah dasar
Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo"

Demikian pernyataan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Desember 2021

Narasumber,


Besse, S.Pd.SD

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hesti Fatmawati,S.Pd
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Batu Bessi, 16 Februari 1969
Jabatan : Guru Kelas 6.D
Sekolah : SD Negeri 30 Mattirowalie

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asma Abdullah
Nim : 2005020003
Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 14 September 1979
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Pascasarjana (S2)

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah mejakukan wawancara sehubungan dengan penelitian dengan judul tesis "Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo"

Demikian pernyataan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Desember 2021

Narasumber,



Hesti Fatmawati,S.Pd

KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MASITA, S.Pd.
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Cimpu, 31 Desember 1969
Jabatan : Guru Kelas 4.B
Sekolah : SD Negeri 30 Mattirowalie

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Asma Abdullah
Nim : 2005020003
Tempat Tanggal Lahir : Palopo, 14 September 1979
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : Pascasarjana (S2)

Bahwa yang tersebut namanya diatas telah melakukan wawancara sehubungan dengan penelitian dengan judul tesis "Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo"

Demikian pernyataan ini di buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, Desember 2021

Narasumber,



Masita, S.Pd

**INSTRUMEN PENELITIAN
(OBSERVASI, WAWANCARA DAN DOKUMENTASI)**

A. WAWANCARA KEPALA SEKOLAH

1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Sekolah ini?
2. Apa saja jenis-jenis perencanaan tenaga pendidik di Sekolah ini?
3. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara dalam mengatasi setiap kendala tersebut?
4. Bagaimana pengorganisasian tenaga pendidik di Sekolah ini?
5. Bagaimana langkah-langkah pengorganisasian tenaga pendidik di sekolah ini?
6. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Sekolah ini?
7. Kegiatan apa saja yang telah di laksanakan dalam program tenaga pendidik di Sekolah ini?
8. Apakah ada kendala-kendala dari setiap kegiatan yang dilakukan dan bagaimana cara Bapak mengatasinya?
9. Bagaimana Pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Sekolah ini?
10. Apakah dari dilakukannya pengawasan tersebut tenaga pendidik dapat lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya?
11. Bagaimana pengelompokkan tenaga pendidik dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini apakah sesuai dengan bidang yang diampu?
12. Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?
13. Pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada peserta didik dan bagaimana cara mengatasinya?
14. Bagaimana langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan di sekolah ini, khususnya pada tenaga pendidik?
15. Bagaimana strategi dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah ini?

16. Apakah Bapak sudah memberikan penempatan kerja pada tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan pendidik tanpa membeda-bedakan antara tenaga pendidik yang satu dengan yang lainnya?
17. Apakah setiap tenaga pendidik ketika mengalami permasalahan sering berkonsultasi dengan kepala sekolah untuk meminta bantuan atau saran, bahkan kritik?
18. Bagaimana Kesejahteraan khususnya terhadap tenaga pendidik di Sekolah ini?
19. Apakah Bapak sendiri memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik bagi yang memiliki kemajuan/prestasi dan bagaimana bentuknya, mohon penjelasannya?



B. WAWANCARA GURU

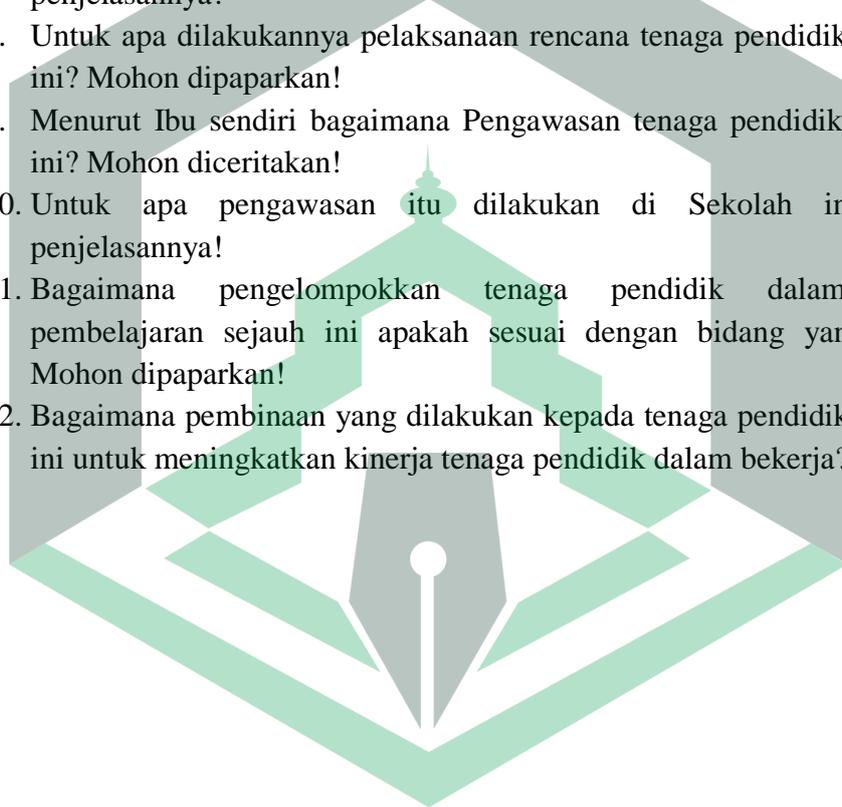
1. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik yang dibuat di Sekolah ini Bapak/Ibu?
2. Apa saja jenis-jenis perencanaan tenaga pendidik yang ada di Sekolah ini Bapak/Ibu?
3. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara Kepala Sekolah dalam mengatasi setiap kendala tersebut, mohon penjelasannya Bapak/Ibu?
4. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Sekolah ini Bapak/Ibu?
5. Kegiatan apa saja yang telah di laksanakan dalam program tenaga pendidik di Sekolah ini Bapak/Ibu?
6. Apakah ada kendala-kendala dari setiap kegiatan yang dilakukan dan bagaimana cara Kepala Sekolah mengatasinya, mohon penjelasannya Bapak/Ibu?
7. Bagaimana pengelompokkan tenaga pendidik dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini apakah sesuai dengan bidang yang di ampu Bapak/Ibu?
8. Mohon penjelasannya Bapak/Ibu bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?
9. Mohon penjelasannya Bapak/Ibu pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan tenaga pendidik yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?
10. Bagaimana langkah yang Kepala Sekolah lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada tenaga pendidik?
11. Bagaimana strategi Kepala Sekolah dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah ini Bapak/Ibu?
12. Apakah Kepala Sekolah sudah memberikan penempatan kerja pada tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan pendidik tanpa membeda-bedakan antara tenaga pendidik yang satu dengan yang lainnya?

13. Menurut pandangan Bapak/Ibu apakah setiap tenaga pendidik ketika mengalami permasalahan sering berkonsultasi dengan Kepala Sekolah untuk meminta bantuan atau saran, bahkan kritik?
14. Bagaimana Kesejahteraan di sekolah ini khususnya terhadap tenaga pendidik di Sekolah ini Bapak/Ibu, mohon penejasannya Bapak/Ibu?
15. Apakah Kepala Sekolah memberikan penghargaan kepada tenaga pendidik bagi yang memiliki kemajuan/prestasi dan bagaimana bentuknya, mohon penjelasannya Bapak/Ibu?



C. WAWANCARA STAF TATA USAHA

1. Bagaimana perencanaan Tenaga Pendidik yang dibuat oleh kepala sekolah di Sekolah ini? Mohon penjelasannya!
2. Untuk apa perencanaan Tenaga Pendidik itu dibuat? Mohon dijelaskan!
3. Mengapa perencanaan Tenaga Pendidik itu dilakukan? Mohon dipaparkan!
4. Adakah kendala-kendala disetiap perencanaan yang dibuat dan bagaimana cara Kepala Sekolah mengatasinya? Mohon dipaparkan!
5. Bagaimana pengorganisasian di Sekolah ini? Mohon penjelasannya!
6. Untuk apa Pengorganisasian itu dibuat? Mohon diceritakan!
7. Bagaimana pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Sekolah ini? Mohon penjelasannya!
8. Untuk apa dilakukannya pelaksanaan rencana tenaga pendidik di Sekolah ini? Mohon dipaparkan!
9. Menurut Ibu sendiri bagaimana Pengawasan tenaga pendidik di Sekolah ini? Mohon diceritakan!
10. Untuk apa pengawasan itu dilakukan di Sekolah ini? Mohon penjelasannya!
11. Bagaimana pengelompokkan tenaga pendidik dalam kegiatan pembelajaran sejauh ini apakah sesuai dengan bidang yang diampu? Mohon dipaparkan!
12. Bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada tenaga pendidik di Sekolah ini untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam bekerja?



D. DOKUMENTASI

No.	Dokumen yang diperlukan	Cheklis (✓)
1.	Program Tahunan Kepala Sekolah	
2.	Buku Profil Sekolah	
3.	Data Guru	
4.	Data Peserta didik	
5.	Buku Kurikulum Sekolah	
6.	Kalender Pendidikan	
7.	Program Kerja Tenaga Pendidik	
8.	Hasil Kerja Tenaga Pendidik	
9.	Buku Pembagian kerja	
10.	Buku Agenda Kepala Sekolah	
11.	Data Sarana dan Prasarana	
12.	Struktur Organisasi Tenaga Pendidik	

DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN
WAWANCARA DENGAN KEPALA SEKOLAH SDN 30 MATTIROWALIE



WAWANCARA DENGAN TENAGA PENDIDIK

SDN 30 MATTIROWALIE



SERTIFIKAT PELATIHAN/ WORKSHOP TENAGA PENDIDIK

SDN 30 MATTIROWALIE



TAMPAK DEPAN SDN 30 MATTIROWALIE



STRUKTUR ORGANISASI SDN 30 MATTIROWALIE



VISI MISI DAN TUJUAN SDN 30 MATTIROWALIE

VISI MISI DAN TUJUAN SEKOLAH
SDN 30 MATTIROWALIE

VISI

UNGGUL DALAM PRESTASI MUTU DAN ILMU
BERDASARKAN IMAM DAN TAQWA

MISI

1. MELAKSANAKAN PEMBELAJARAN AKTIF, KREATIF DAN MENYENANGKAN
2. MELAKSANAKAN BIMBINGAN BELAJAR SECARA EFEKTIF SEHINGGA SISWA BERKEMBANG SECARA OPTIMAL SESUAI POTENSI YG DI MILIKI
3. MENINGKATKAN PRESTASI SEHINGGA DAPAT BERSAING PADA SEMUA MATA PELAJARAN DI TINGKAT SEKOLAH MAUPUN WILAYAH
4. MENUMBUH KEMBANGKAN SEMANGAT BEROLAH RAGA
5. MENUNTASKAN DAN MEMILIKI SEMANGAT BERIMAN DAN BERBUDAYA

TUJUAN

1. MENGEMBANGKAN KREATIFITAS SISWA
2. MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA SESUAI POTENSI YANG DI MILIKI
3. MEMBINA BERKEMBANGNYA AKHLAK SISWA
4. MENYIAPKAN SISWA UNTUK MASUK KE SEKOLAH LANJUT YANG DIINGINKAN

BIOGRAFI PENELITI



Asma Abdullah, lahir di Larompong , Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Selatan, 14 September 1979. Anak kelima dari enam bersaudara pasangan Alm. H. Abdullah Tohibbu dengan Hj. Ariani. Menyelesaikan pendidikan di SDN 274 Mattirowalie (1992), SMPN 3Palopo (1995), dan SMUN 3 Palopo (1998).

Tahun 1999, melanjutkan pendidikan D-2 di Universitas Muslim Indonesia (UMI) pada Jurusan Pendidikan Guru Taman Kanak-Kanak dan tamat tahun 2001. Kemudian melanjutkan pendidikan S-1 pada jurusan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan di STKIP Cokroaminoto Palopo dan menyelesaikan studinya tahun 2004.

Pada tahun 2006 peneliti lulus sebagai CPNS Daerah Kota Palopo dan mengabdikan sebagai guru di SDN 30 Mattirowalie, Kelurahan Salekoe Kecamatan Wara Timur. Setelah menjalani profesi sebagai guru kelas selama 13 tahun di SDN 30 Mattirowalie, pada tanggal 15 November 2019, peneliti diangkat menjadi Kepala Sekolah di SD Negeri 8 Salobulo, Kecamatan Wara Utara, Kota Palopo. Pada tahun yang sama peneliti berkesempatan melanjutkan pendidikan S2 pada Program Magister Pascasarjana IAIN Palopo. Beberapa organisasi yang pernah diikuti antara lain, sebagai pengurus Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) Cabang wara Utara Kota Palopo masa bakti 2020 -2024