

## MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DI SMP IT SAMAWA CENDIKIA SUMBAWA BESAR

Ana Merdekawaty<sup>1</sup>, Fatmawati<sup>2\*</sup>, Astati Ngongo<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [fatmawatifkip01@gmail.com](mailto:fatmawatifkip01@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> <i>Received: 25 Mei 2022</i> <i>Revised: 10 Juni 2022</i> <i>Published: 30 Juni 2022</i>	
<b>Keywords</b> <i>Manajemen;</i> <i>Tenaga Pendidik;</i> <i>Mutu;</i> <i>Pembelajaran;</i>	Manajemen tenaga pendidik merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk menciptakan pendidik yang berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pendidikan. SMP IT Samawa Cendikia Sumbawa Besar merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkembang dengan baik, salah satu yang menjadi faktor pendukung adalah manajemen tenaga pendidik. Hal tersebut dibuktikan dengan semua guru yang sudah berpendidikan S1, sekolah yang sudah terakreditasi A, dan banyaknya minat orang tua yang mempercayakan anaknya untuk mengenyam pendidikan di sekolah tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pengawasan atau evaluasi tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia Sumbawa Besar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data adalah kepala sekolah, wakasek bidang kurikulum dan guru. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan untuk uji keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia dilakukan dengan tes wawancara, tes membaca Al'Quran dan Micro Teaching; 2) Penempatan tenaga pendidik tidak semata-mata dilihat dari latar belakang pendidikan, namun yang diutamakan adalah kompetensi atau skill calon tenaga pendidik; 3) bentuk pengembangan kemampuan guru yang dilakukan adalah dengan memberikan workshop, bimtek dan les bahasa Inggris; dan 4) Pengawasan atau evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah melalui evaluasi kepada seluruh tenaga pendidik setiap hari jumat dan ada pula raport kinerja guru atau IPK.

### PENDAHULUAN

Manajemen merupakan proses penting karena berkaitan dengan keberhasilan tujuan yang ingin dicapai. Di dalam manajemen terdapat proses pengarahan atau kepemimpinan yang berpengaruh terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada. Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya akan efektif dan efisien ketika pengarahan atau kepemimpinan dilakukan secara profesional dan bijaksana. Begitu pula dengan sekolah sebagai suatu institusi pendidikan, peran manajemen sangat penting dalam mengatur semua sumber daya yang ada demi mewujudkan tujuan organisasi (Karnati, 2017).

Secara umum, sumber daya manusia atau personalia di sekolah meliputi: kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang akan menggerakkan semua program yang direncanakan oleh sekolah. Hapsari (2021), menjelaskan tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dicapai tanpa pemenuhan personalia, karena tidak ada yang menggerakkan program-program yang direncanakan sebagai jalan tercapainya tujuan. Contoh sumber daya manusia atau personalia di sekolah yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.

Manajemen suatu proses yang dilatarbelakangi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk memberdayakan dan mendayagunakan segala sumber daya yang dimiliki suatu organisasi secara optimal dengan menggunakan dan atau bersama-sama dengan orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Minarti, 2011). Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 39 ayat 2 Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai proses pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”

Tenaga pendidik memiliki peran besar dalam meningkatkan pembelajaran, yang merupakan tugas utama dari kegiatan bersekolah. Pembelajaran meliputi beberapa hal, antara lain: tujuan, media, metode/strategi, model dan evaluasi pembelajaran. Tenaga pendidik harus mempunyai kompetensi untuk memenuhi kebutuhan sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan prestasi peserta didik. Maka dari itu tenaga pendidik harus lebih digerakkan lagi terutama sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab agar mutu pembelajaran di sekolah dapat tercapai dan ditingkatkan juga apa yang menjadi visi misi sekolah dapat terwujud (Wildasari, 2017).

SMP IT Samawa Cendikia sebagai salah satu sekolah yang terus mengalami peningkatan mutu. SMP IT Samawa Cendikia adalah sekolah swasta yang berada di kabupaten Sumbawa dan merupakan salah satu sekolah unggul dan sudah terakreditasi A. Sekolah ini berdiri pada tahun 2017 dengan jumlah kelas ada 10, keunggulan sekolah ini yaitu program *Alqur'an* dan *English*. Perbedaan antara sekolah umum dan SMP IT adalah proses belajar mengajarnya tidak selalu harus di kelas. Perbedaan yang lainnya yaitu kurikulum K13 dan JSIT ( Jaringan Sekolah Islam Terpadu). Satu minggu proses belajar mengajarnya khusus menerima materi hanya 4 hari dari senin hingga kamis dan jumat siswa difokuskan belajar *Alqur'an*.

SMP IT Samawa Cendikia merupakan sekolah yang memberi kesempatan besar kepada peserta didiknya untuk mengembangkan minat dan bakat dengan cara yang positif. Tujuannya adalah agar peserta didik mampu berkembang dan bermanfaat bagi masyarakat. Selaian itu, peserta didik dapat berkembang sesuai dengan asas sekolah. Berdasarkan data di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di SMP IT Samawa Cendikia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen, penempatan, pengembangan dan pengawasan atau evaluasi tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia Sumbawa Besar.

### **Pengertian Manajemen**

Manajemen berdasarkan pengertiannya terbagi menjadi dua, yaitu ada yang berdasarkan etimologi dan terminologi. Secara etimologi (*etimos* = asal usul kata, *logos* = ilmu atau kajian), ensiklopedia bebas Wikipedia menjelaskan bahwa istilah manajemen berasal dari kata dalam Bahasa Prancis Kuno yaitu “*management*”, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Mary Parker Follett telah mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain (Mulyasa, 2002).

Adapun pengertian manajemen menurut Sukirman (2010), mengungkapkan bahwa manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *administration* sebagai *the management of executive affairs*, dan pengaturan dalam arti luas.

Manajemen adalah sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya baik berupa orang, dana, dan tenaga yang mana dari kegiatan tersebut dapat mencapai sesuatu yang sudah diharapkan. Manajemen juga merupakan kegiatan yang dilakukan baik hanya satu orang maupun berkelompok, yang mana orang-orang yang bergelut di dalam kegiatan ini adalah benar-benar orang yang sudah profesional. Manajemen adalah bentuk kegiatan kerjasama, yang mana orang-orang yang ada dalam kegiatan ini harus memiliki hubungan yang baik. Hal tersebut dilakukan guna tercapainya suatu tujuan yang sudah direncanakan bersama, serta dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran.

### **Tenaga Pendidik**

UU No.20 Tahun 2003 pasal 39 ayat 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. Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini (2006), pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik. Pendidik adalah bapak rohani (*spiritual father*) bagi anak didik yang memberikan santapan jiwa dengan ilmu pembinaan akhlak mulia, dan meluruskannya. Oleh karena itu, pendidik mempunyai kedudukan yang tinggi sebagaimana yang dilukiskan dalam hadits Nabi Muhammad SAW bahwa tinta seorang ilmuwan (ulama) lebih berharga ketimbang darah seorang syuhada (Putriani, 2020).

### **Tugas dan Fungsi Pendidik**

Tugas dan fungsi pendidik Menurut Undang- Undang Sisdiknas bab XI pasal 39, 40 dan 42 sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru, bahwa guru memiliki tugas sebagai berikut: memiliki akademik yang berlaku, memiliki kompetensi pedagogik, memiliki kompetensi kepribadian, memiliki kompetensi sosial, memiliki kompetensi profesional. Selain tugas- tugas tersebut, seorang guru juga mempunyai fungsi yang juga penting sebagaimana dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dikatakan bahwa guru sebagai tenaga profesioanal berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan (Sudiartono, 2020).

### **Manajemen Tenaga Pendidik**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan 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. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang

optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan (Barkah 2017).

Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Proses kegiatan manajemen sumber daya manusia secara berurutan adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan kebutuhan pegawai.
- b. Pengumuman kebutuhan, seleksi dan penerimaan pegawai.
- c. Penempatan (*placement*) sesuai dengan formasi.
- d. Penggunaan tenaga kerja (pegawai) yang mencakup motivasi gairah kerja dengan menciptakan suasana kerja yang baik.
- e. Pemeliharaan kesejahteraan pegawai, yang mencakup pemberian gaji, insentif, hari libur dan cuti serta pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan dan bentuk-bentuk kesejahteraan yang lain.
- f. Penataan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
- g. Peningkatan mutu pegawai

Berdasarkan dari beberapa kegiatan di atas, kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer wajib mendayagunakan semua personil yang ada di sekolah secara efisien dan efektif agar tujuan penyelenggaraan yang menjadi cita-cita sekolah dapat tercapai secara optimal. Berdasarkan penjelasan di atas, disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, latihan dan pendidikan, pengembangan dan pemberhentian (Maskur, dkk 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di SMP IT Samawa Cendikia Sumbawa Besar pada bulan Juli hingga Agustus 2020. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan Subjek penelitian yaitu tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia dan obyek penelitiannya adalah manajemen tenaga pendidik yang meliputi, perekrutan, penempatan, pengembangan dan evaluasi. Sumber data berupa data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan yaitu kepala sekolah, wakasek bidang kurikulum dan guru. Sedangkan data sekunder berupa catatan atau laporan historis dan arsip data yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti yang dijumpai di lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, sedangkan untuk uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik di SMP IT Samawa Cendikia

#### a. Perekrutan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, proses perekrutan tenaga pendidik yang dilaksanakan di SMP IT Samawa Cendikia dilakukan dengan cara yaitu, pihak sekolah melakukan proses perekrutan dengan melihat kebutuhan sekolah, sehingga ketika perekrutan dilaksanakan dengan tujuan agar dapat membantu meningkatkan serta mengembangkan pembelajaran yang lebih baik lagi untuk peserta didik serta untuk sekolah.

SMP IT Samawa Cendikia sebagai salah satu lembaga yang berbasis islam, hal tersebut dibuktikan dengan indikator-indikator yang mendukung, seperti visi, misi, serta tujuan yang digagas dengan tujuan untuk menciptakan peserta didik menjadi warga sekolah yang bertaqwa, berakhlak mulia, berkepribadian, berilmu, terampil, dan mampu terjun kedalam kehidupan masyarakat.

Dalam proses perekrutan, SMP IT Samawa Cendikia mempersiapkan strategi untuk merekrut calon tenaga pendidik. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Fakhruddin selaku kepala sekolah (W/F/L/17/7/20/pkl:11.15 WITA);

*“ Nah itu kalau prosesnya yang pertama ada tes seleksi administrasi, setelah itu tes tulis. Tes tulis ada kompetensi guru nya dan juga ada bidang keilmuannya. Ada istilah TPA Tes Potensi Akademik, setelah itu masuk tahap kedua itu adalah tes Alqur'an, karena sekolahnya berbasis Alqur'an jadi gurunya juga harus memiliki kemampuan baca Alqur'an. Setelah itu lolos lagi baru tahap microteaching, bisa langsung dipaketkan realteaching langsung mengajar ke kelas. Nanti ada testimoni dari siswa terkait sih guru bagaimana dia mengajar dan terakhir adalah wawancara. Setelah lolos microteaching nanti akan jadwal dan di panggil, dan akan di wawancarai oleh kepala sekolah dan orang-orang yang kompetenlah begitu. ”*

Rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan (kekosongan) tenaga pendidik. Proses seleksi penerimaan tenaga pendidik di SMP IT dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut: 1) tes seleksi administrasi; 2) tes tulis; 3) tes Alqur'an; 4) micro teaching; dan 5) tes psikologi.

Proses perekrutan sesuai dengan tahap diatas senada dengan pendapat Siregar (2017), bahwa kegiatan yang dilakukan dalam pengadaan tenaga pendidik adalah: 1) rekrutment: pencarian personil kualitas maupun kuantitas; 2) rekrutmen: pencarian personil untuk memenuhi kebutuhan sekolah; 3) selection: memutuskan personil yang memenuhi persyaratan kebutuhan; 4) appointment: kegiatan memilih personil. Proses perekrutan yang dilakukan oleh SMP IT agar calon pendidik yang diterima mampu menunjang cita-cita sekolah seperti yang dicantumkan dalam visi/misi dan tujuan sekolah.

## **b. Penempatan**

Penempatan merupakan suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Berkaitan dengan penempatan peserta didik, peneliti telah mewawancarai kepala SMP IT (W/F/L/17/07/20/Pkl: 10.30 WITA):

“,,,,,Sebelum penerimaan guru, kita sudah menentukan guru mata pelajaran apa saja yang kosong. Jadi pada saat seleksi itu kita sudah tentukan bakal kemana dia si calon. Misalnya tidak ada guru IPA, maka kami menyeleksi pelamar yang masuk, jika diterima maka akan ditempatkan untuk mengajar IPA. Jadi jelas penempatannya,,,,,”

Selain kepala sekolah, peneliti juga mewawancarai salah satu guru SMP IT. Berikut petikan hasil wawancaranya ”(W/A/L/05/08/Pkl: 11.06 WITA):

“,,,,,kalau masalah penempatan kita sudah sesuai dengan jurusan S1 saya. Karena kemarin guru yang kosong itu IPS dan saya salah satu yang diterima,,,,,”

Berdasarkan data yang didapatkan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa proses penempatan SMP IT Samawa Cendikia tidak asal memberi jabatan pada tenaga pendidik baru, namun hal itu dilaksanakan berdasarkan kekurangan yang benar-benar menjadi kebutuhan sekolah. Berdasarkan penjelasan dari informan, maka penempatan tenaga pendidik sudah dilaksanakan dengan baik, yaitu disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, penampilan dan kepribadiannya. Hal ini sesuai dengan prinsip *The right man on the right place*.

Meletakkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya dilakukan guna mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik lagi, maka tentunya harus disesuaikan pula dengan kualitas tenaga pendidik yang dimiliki sekolah. Dalam hal ini tentunya manajemen sumber daya di sekolah harus di kembangkan. Maskur (2014) menyatakan bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal”. Melalui proses manajemen tenaga pendidik yang dilakukan di SMP IT Samawa Cendikia dengan harapan membawa sekolah menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan visi misi sekolah.

## **c. Pengembangan**

Tenaga pendidik merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh sekolah. Untuk dapat mencapai tujuan yang dicita-citakan, maka terhadap tenaga pendidik perlu diberikan usaha-usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan maupun pengetahuan umum yang menunjang pelaksanaan tugasnya. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMP IT Samawa Cendikia (W/F/L/17/07/20/Pkl: 10.30 WIT):

“,,,,,Pelatihan, jadi kalau yang tadi untuk menutupi lain yang pengembangan lain. Pengembangan itu misalnya gini bahasa inggriskan bukan yang harus dimiliki oleh semua guru .tetapi ketika saya menilai bahwa bahasa inggris itu penting, yah sudah saya buka pelatihan bahasa inggris bahkan kita itu meleskan selama dua bulan semua guru hanya untuk ngomong pembukaan dan



penutup saja minimal gitu. Ada beberapa guru yang kompetensinya sudah bagus yang ditargetkan bukan guru bahasa inggrisnya tetapi non bahasa inggris,,,,,”

Berdasarkan wawancara dengan guru SMP IT yaitu Ustad Ade (W/A/L/18/07/20/Pkl:11.15 WITA) mengatakan:

“,,,,,kita banyak melakukan workshop atau pelatihan untuk guru. Nah pelatihan-pelatihan ini juga bukan semata-mata sudah selesai pelatihan ya udah selesai nda begitu kita di sisni. Kemrin digital kelas gitukan kita membuat video. Manajemen dari kepala sekolah itu menentukan ini ada raport guru nantinya yang berpengaruh pada bonus. Jadi apa sih yang dilakukan oleh SMP yaitu membuat raport guru berdasarkan level guru dalam mengajar siswa. Trus kami juga untuk memajukan mutu guru dilakukan untuk pembelajaran alquran, kami biasanya mendatangkan narasumber dari luar. Kan disini Qurannya menggunakan wafa. nah bagaimana supaya guru-guru ini mampu menguasai metode wafa ini. Guru-guru baru disini itu diajar oleh kordinator qur’an,,,,,”.

Berdasarkan hasil wawancara, maka untuk mengembangkan kemampuan tenaga pendidik sekolah memberikan dukungan penuh berupa, workshop, pelatihan, kursus, mengadakan seminar, bimbingan teknis dan memberikan bonus/reward bagi guru yang berkinerja baik.

#### **d. Evaluasi**

Peran kepala sekolah mengacu pada prinsip evaluasi yaitu menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Berikut hasil wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah (W/F/L/17/07/20/Pkl:10.30 WITA):

“,,,,,kalau ini kelas yang baru yah, jadi kalau mekanisme penilaiannya itu tidak buka kalau kepala sekolah yang sebelumnya. Kalau saya baru buat ini, sudah di sosialisasikan tapi belum di jalankan itu namanya raport guru. Raport guru itu semacam IPK, ada raport guru nanti, ini sudah tahap ke pelaksanaan semester depan bulan juli. Jadi mekanisme nya gini item guru itu, misalnya kedisiplinan dilihat dari nol sampe empat point. Nanti hasil akhirnya bentuk IPK, misalnya guru ada level baca Qur’annya 1 samapi delapan (8). Kalau level 5 sampai 8 itu nilainya 4. Itu yang kita harapkan penentu kenaikan gaji dan lain sebagainya. Trus ada juga kita minta *fitback* dari siswa, tapi itu acak. Jadi saya Tanya ke siswanya gimana tuh gurunya rajin masuk gak? Siapa tau di depan saya dia rajin masuk tapi di siswanya gak. Jadi semacam itu lah. Jadi ketika sudah bagus cek dua kali sudah bagus yah udah gitu,,,”

Evaluasi dilakukan bukan untuk mencari kesalahan tetapi membantu memberikan solusi jika tenaga pendidik mengalami kesulitan-kesulitan yang dapat meghambat pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya.

Evaluasi di SMP IT dilakukan secara berkala, setiap minggu, setiap bulan dan per semester. Penilaian dilakukan terhadap administrsi pembelajaran, proses belajar

mengajar dan juga terhadap peningkatan kemampuan/potensi guru. Setiap guru akan diberi Raport berisi penilaian terhadap kinerja selama satu semester.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang manajemen tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perencanaan atau Perekrutan, calon tenaga pendidik harus melalui beberapa tahapan tes, yaitu seleksi administrasi, tes tulis untuk mengetahui kompetensi keilmuannya, tes membaca Al'quran dan tes mengajar (*microteaching*)
2. Placemen atau Penempatan, untuk penempatan tenaga pendidik di SMP IT Samawa Cendikia disesuaikan dengan bidang ilmu dan kompetensi dari calon tenaga pendidik. Selain itu juga yang diperhatikan adalah skill dan kemampuan lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan diamanahi kepadanya.
3. Development atau Pengembangan, SMP IT selalu berusaha untuk meningkatkan potensi, kemampuan dan skill tenaga pendidiknya. Hal ini dilakukan melalui pelatihan, workshop, mengadakan seminar, bimbingan teknis dan kursus bahasa Inggris.
4. Evaluasi dilakukan terhadap tenaga pendidik melibatkan beberapa pihak, diantaranya: kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Pengawasan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik bukan semata-mata mencari kesalahan tetapi membantu memberikan solusi jika tenaga pendidik mengalami kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugas yang diamanahi kepadanya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada pengelola pendidikan bahwa dalam pengelolaan tenaga pendidik harus memperhatikan perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi pegawai, cara pemberhentian pegawai, dan kompensasi serta penghargaan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barkah, H., & Qiqi, YZ,. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2 (2), 38-50
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diunduh dari [https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU\\_no\\_20\\_th\\_2003.pdf](https://kelembagaan.ristekdikti.go.id/wp-content/uploads/2016/08/UU_no_20_th_2003.pdf) pada 22 Juli 2021
- Hapsari, AP. (2021). Analisis Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di SMK Trisula 1 Depok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi (JMP-DMT)*, 2 (4): 20-28
- Maskur, H., Purwanto., & Siti Choiriyah. (2021). Manajemen Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pada Madrasah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3 (2): 715-724
- Minarti, Sri. (2011). *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Yogyakarta: Arruz media
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset



- Karnati, N. (2017). Implementasi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. *Parameter Jurnal Pendidikan*. 29 (2): 11-32
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005. (2005). *Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta
- Putriani L. M., & Alfian E. (2020). Evaluasi Manajemen Pembelajaran Di Madrasah. *ANDAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10 (1), 13-24
- Siregar, Astri Novia. (2017). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10 (1) : 1-12
- Sudiartono.(2020). Manajemen Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri Satap Tira. *JURNAL PENDAIS* , 2 (1), 45-56
- Sukirman, Hartati. (2010). *Manajemen Tenaga Pendidikan*. Yogyakarta: FIPUNY
- Sulistiyorini. (2006). *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasioal Pasal 39 ayat 2
- Wildasari. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*. 2 (1), 12-22