**BAB IV**

**ANALISIS IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK**

**DI MTs NURUL HUDA DESA TEBEDAK KEC. PAYARAMAN**

**KAB. OGAN ILIR**

 Manajemen tenaga pendidik merupakan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Hal ini tidak terbatas hanya pada lembaga pendidikan umum, tetapi juga pada lembaga pendidikan keagamaan, seperti Madrasah. MTs Nurul Huda Desa Tebedak merupakan salah satu sekolah menengah lanjutan yang berciri khaskan Agama yang terdapat di Desa Tebedak.

 Dalam bab analisa data ini, penulis akan memaparkan bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik.

**A. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di MTs Nurul Huda Desa Tebedak**

 Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah Bapak Asamil Azmi dan tenaga pendidik atau pegawai di MTs Nurul Huda Desa Tebedak, pada tanggal 21 FebruarI 2013 lalu, dan hasil observasi yang penulis peroleh dilapangan adalah:

1. Rapat Dewan Guru Dan Pegawai

Dari hasil wawancara, kepala sekolah yaitu Bapak Asamil Azmi, bahwa setiap ajaran baru selau di adakan rapat dewan guru dan pegawai, adapun yang dikatakan kepala sekolah yaitu bapak Asamil Azmi, bahwa setiap ajaran baru di sekolah biasanya diadakan rapat, yang mana rapat tersebut biasanya disebut rapat dewn guru, sedangkan hal-hal yang dibicarakan dalam rapat tersebut yaitu mengenai penerimaan murid, pembagian tugas mengajar dan hal lainnya.[[1]](#footnote-2)

71

Penjelasan kepala sekolah tersebut senada dengan bapak Mukhtar Nador selaku waka humas di sekolah tersebut, beliau menjelaskan setiap ajaran baru selalu diadakan rapat dewan guru, dan hal-hal yang dibicarakan bersangkutan dengan penerimaan murid baru, pembagian tugas mengjar, seperti, jam pelajaran, dan hari jadwal mengajar.[[2]](#footnote-3)

Dengan demikian dapat disimpulkan setiap tahun ajaran baru diadakan rapat dewan guru dan pegawai. Selanjutnya setiap tahun ajaran baru juga diadakan pembagian tugas atau pekerjaan guru dan pegawai disekolah.

Pelaksanaan rapat dewan guru wajib diadakan, karena dengan diadakannya rapat tersebut maka kegiatan-kegiatan yang akan direncanakan disekolah bisa dibicarakan di dalam rapat dewan guru, sehingga kegiatan-kegiatan di sekolah tersebut dapat terlaksana dan berjalan dengan baik.

2. Perencanaan Tenaga pendidik

Perencanaan merupakan proses penyusunan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pelaksanaan perencanaan itu dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan. Namun, yang lebih utama adalah perencanaan yang dibuat itu harus dapat dilaksanakan dengan mudah dan tepat sasaran. Begitu pula dengan perencanaan tenaga pendidik yang harus direncanakan harus sesuai dengan sasaran pendidikan.

Untuk item pertanyaan yang kedua ini yaitu seperti apa perencanaan tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak, dari hasil wawancara kepada kepala sekolah. Beliau menjelaskan bahwa perencanaan tenaga pendidik di MTs nurul Huda Desa Tebedak masih menggunakan metode tradisional yaitu semata-mata memperhatikan jumlah tenaga pendidik karena di MTs tersebut masih sangat kekurangan tenaga pendidik.[[3]](#footnote-4)

Berdasarkan hasil observasi penulis pelaksanaan/penerapan perencanaan tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak memang masih menggunakan metode tradisional, yaitu perencanaan tenaga pendidik hanya memperhatikan jumlah atau kebutuhan tenaga pendidik di lembaga sekolah tersebut.[[4]](#footnote-5)

Dari penjelasan di atas, perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak sudah cukup baik, namun sebaiknya dalam perencanaan tenaga pendidik menggunakan dua metode yaitu metode tradional dan metode terintegrasi. Metode tradional merupakan perencanaan tenaga pendidik semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga pendidik serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi pendidikan. Sedangkan di dalam metode terintegrasi bahwa segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun SDM atau tenaga pendidik turut diperhatikan.

Bila kedua metode tersebut digunakan dalam perencanaan tenaga pendidik, maka kedua metode tersebut akan saling melengkapi, karena dalam perencanaan tenaga pendidik tidak hanya semata-mata memperhatikan jumlah tenaga pendidik, namun pencapaian visi organisasi ataupun SDM atau tenaga pendidik turut diperhatikan.

3. Rekrutmen Calon Tenaga Pendidik

Rekrutmen merupakan upaya untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga pendidik yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk menjadi seorang tenaga pendidik.

Dari hasil wawancara kepada kepala Sekolah Bapak Asamil Azmi, beliau menjelaskan cara perekrutan tenaga pendidik yang dilakukan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yaitu seorang calon tenaga pendidik tidak harus S.1 karena di MTs Nurul Huda tersebut masih sangat kekurangan tenaga pendidik dan kemudian dicari paling rendah tamatan atau lulusan SMA/ MA dan setingkatnya guna mempelancar kegiatan belajar mengajar.[[5]](#footnote-6)

Kemudian Ibu Zukiro senada dengan kepala Sekolah, menjelaskan bahwa cara rekrutmen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak memang tidak harus S1, terbukti bahwa di sekolah tersebut masih ada lulusan DII dan SMA/MA. beliau juga menjelaskan bagi lulusan atau tamatan DII dan SMA/MA terlebih dahulu harus mengabdi selama dua tahun di bidang ketata usahaan (TU), setelah dua tahun barulah diberi izin untuk mengajar.[[6]](#footnote-7)

Berdasarkan hasil observasi penulis, kegiatan rekrutmen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak beragam, artinya rekrutmen tenaga pendidik di sekolah tersebut tidak harus S1, itu terbukti masih adanya lulusan DII, SMA/MA. Ini disebabkan di MTs tersebut masih kekurangan tenaga pendidik.[[7]](#footnote-8)

Untuk tahun depan pihak sekolah menganjurkan melanjutkan pendidikan S.1, untuk mengacu kepada program pemerintah.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan proses rekrutmen tenaga pendidik yang dilakukan MTs Nurul Huda Desa Tebedak yaitu tidak harus S.1 karena di sekolah tersebut masih sangat kekurangan tenaga pendidik dan dicari paling rendah tamatan/ lulusan SMA/MA dan sderajatnya.

Dari penjelasan di atas bahwa program perkrutan tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak belum memenuhi standar pendidikan, karena pada PP No 25 Tahun 2000 Pasal 28 ayat 1 menjelaskan:

1. Tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal (S1) yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik.
3. Kompetensis sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meiputi:
4. Kompetensi pedagogik
5. Kompetensi keperibadian
6. Kompetensi profesional
7. Kompetensi sosial.

4. Seleksi tenaga pendidik

Seleksi merupakan suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan sesuai dengan yang dipersyaratkan oleh jabatan tersebut.

Dari hasil wawancara dengan kepala Sekolah, seleksi yang dilakukan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak hanya dengan mengumpulkan bentuk permohonan, lampiran ijazah terakhir, KTP, daftar riwayat pekerjaan guna mengetahui seberapa layak seseorang menempati jabatan sesuai dengan syarat jabatan tersebut.[[8]](#footnote-9)

Berdasarkan hasil observasi penulis, seleksi yang dilakukan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak sebenarnya tidak terlalu diperhatikan sehingga untuk kegiatan seleksi tersebut masih sangat minim, karena seleksi di sekolah tersebut hanya dengan mengumpulkan bentuk permohonan, lampiran ijazah, KTP dan daftar riwayat pekerjaan.[[9]](#footnote-10)

Kemudian di MTs Nurul Huda Desa Tebedak sebagian besar tamatan/ lulusan SMA/MA dan sederajatnya, sehingga untuk proses seleksi tidak terlalu penting karena untuk mengisi suatu jabatan hanya berdasarkan kemampuan tenaga pendidik tersebut dalam mengemban tugas yang diberikan, seperti menjadi wali kelas, waka kurikulum, dan jabatan lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa proses seleksi yang dilakukan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak masih sangat minim artinya proses seleksi yang dilakukan di sekolah tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan.

5. Penempatan Tenaga Pendidik

Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan. Kemudian penempatan merupakan tindakan terpadu antara apa yang teanaga baru perlihatkan (kerjakan) dengan tuntutan pekerjaan. Dalam konteks penempatan ini, adanya mutasi dari suatu daerah ke daerah lain atau dari suatu bidang kesatu bidang yang lain dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan tersebut dapat berkenaan dengan kebutuhan kuantitas maupun kualitas.

Dari hasil wawancara kepada kepala Sekolah Bapak Asamil Azmi, bahwa penempatan tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak belum sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena di sekolah tersebut masih banyak kekurangan tenaga pendidik, untuk mengatasi hal itu pihak sekolah menerima tamatan/ lulusan SMA/MA dan sederajatnya guna memperlancar kegiatan belajar mengajar di sekolah[[10]](#footnote-11)

Penjelasan kepala sekolah di atas senada dengan Bapak Rusmin, selaku tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak, beliau menjelaskan bahwa penempatan tenaga pendidik memang belum sesuai dengan bidang masing-masing, itu terbukti beliau mencontohkan dirinya sendiri sebagai lulusan serjana hukum islam dan ditunjuk oleh kepala sekolah mengajar seni tilawa.[[11]](#footnote-12)

 Berdasarkan hasil observasi penulis, penempatan tenaga pendidik belum sesuai dengan bidangnya masing-masing itu terbukti bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak sebagian tenaga pendidik dihasilkan oleh lulusan DII, SMA/MA kemudian ditunjuk untuk mengajar. Misalnya tenaga pendidik yang lulusan SMA/MA mengajar mata pelajaran Fiqih.[[12]](#footnote-13)

 Dari penjelasan di atas, bahwa dalam program penempatan tenaga pendidik seharusnya sudah sesuai dengan bidang masing-masing, karena penempatan teresbut sangat mempengaruhi kinerja dari seoramg tenaga pendidik supaya proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

6. Apakah Tenaga Pendidik yang diterima mempunyai Standar Pendidikan Minimal

Dari hasil wawancara, kepala sekolah menjelaskan standar pendidikan yang diterima di MTs Nurul Huda Desa Tebedak ini beragam, ini cukup beralasan karena tenaga pendidik yang ada ternyata masih terdapat yang cuma lulusan D II dan lulusan SMA/ MA dan sederajatnya, sedangkan standar minimal biasanya untuk mengajar di tingkat MTs adalah S I.

Dapat disimpulkan bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak terkadang tidak terlalu mementingkan standar pendidikan untuk menjadi tenaga pendidik di sekolah tersebut asalkan mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. [[13]](#footnote-14)

Dari penjelasan di atas seharusnya tenaga pendidik yang diterima harus memenuhi standar pendidikan, ini mengacu kepada PP No 25 Tahun 2000 Pasal 28 ayat 1 menjelaskan bahwa kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat 1 adalah tingkat pendidikan minimal (S1) yang harus dipenuhi oleh seorang tenaga pendidik.

7. Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik

Program peningkatan kualitas tenaga pendidik berupa mengirim para tenaga pendidik untuk mengikuti penataran atau pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kepala sekolah menjelaskan bahwa seluruh tenaga pendidik yang ada di MTs Nurul Huda Desa Tebedak selalu diikutsertakan dalam penataran, atau pelatihan, karena untuk menambah ilmu pengetahuan tenaga pendidik demi tercapainya tenaga pendidik yang professional.[[14]](#footnote-15)

Kemudian ibu Paiga Sofia Loren, S. Hum tidak selaras dengan apa yang dijelaskan oleh kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut yang mengikuti penataran atau pelatihan hanya sebagian saja, dari 20 (dua puluh) orang teanaga pendidik di MTs Nurul Huda Tersebut hanya 7 (tujuh) orang yang mengikuti penataran dan pelatihan.[[15]](#footnote-16)

Berdasarkan hasil observasi peningkatan kualitas tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yaitu berupa mengirim tenaga pendidik untuk mengikuti pelatihan atau penataran, sebagian tenaga pendidik disekolah tersebut selalu diikutsertakan.[[16]](#footnote-17)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebagian tenaga pendidik selalu diikutsertakan dalam pelatihan atau penataran, karena dengan adanya pelatihan dan penataran tersebut akan menambah ilmu pengetahuan tenaga pendidik dan meningkatkan kemampuan professional atau tehknis untuk pelaksanaan tugas sehari-hari sesuai dengan posisinya masing-masing.

8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting, dalam proses manajemen tenaga pendidik. Penilaian kinerja tenaga pendidik mutlak harus dilakukan guna mengetahui prestasi atau kinerja dari seorang tenaga pendidik.

Supervisi merupakan salah satu cara untuk mengetahui kinerja dari seorang tenaga pendidik, kemudian supervisi juga merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dan berarti dalam upaya mengetahui suatu program dan kegiatan berhasil tidaknya suatu kegiatan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkannya.

Dari hasil wawancara, bahwa kepala sekolah menjelaskan untuk penilaian kinerja, yaitu melakukan supervisi kelas guna mengetahui kinerja yang dilakukan seorang tenaga pendidik.

Supervisi tersebut bukan saja dilakukan oleh kepala sekolah, melainkan waka kurikulum serta pengawas yang di wakili oleh pihak departeman agama dari kabupaten. Caranya yaitu dengan memberikan suatu blanko pertanyaan.

Dengan blanko pertanyaan ini diharapakn kinerja tenaga pendidik dapat meningkat sehingga proses blajar mengajar di MTs Nurul Huda Desa Tebedak bisa lebih efektif.

Untuk tahun depan blanko pertanyaan bukan saja dilakukan oleh kepala sekolah, waka kurikulum serta pengawas, namun akan dilakukan oleh siswa di sekolah tersebut, yang isinya tentang penilaian siswa kepada tenaga pendidik yang berkaitan dengan cara mengajar, serta karakter tenaga pendidik tersebut.[[17]](#footnote-18)

Penjelasan kepala sekolah di atas senada dengan Bapak Mukhtar Nador,, bahwa untuk penilaian kinerja tenaga pendidik memang diadakan supervisi kelas, dimana setiap tenaga pendidik diberikan blanko pertanyaan.[[18]](#footnote-19)

Berdasarkan hasil observasi penulis, penilaian kinerja di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yaitu dengan melakukan supervisi kelas, itu terbukti adanya blanko pertanyaan yang diberikan kepada tenaga pendidik, adapun yang dijadikan poin penilain misalnya, perangkat pembelajaran yang meliputi: Program tahunan, program semester, analisi waktu/hari belajar efektif dan KKM.[[19]](#footnote-20)

Dari penjelasan di atas penilaian kinerja yang dilakukan pihak sekolah sudah cukup baik, dengan adanya penilaian kinerja tersebut diharapkan tenaga pendidik akan lebih baik dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah. Penilaian kinerja ini dilakukan untuk mengetahui seberapa baik kinerja seorang tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang.

9. Struktur Organisasi dan Peran Tenaga Pendidik

Sekolah sebagai lembaga pendidikan sudah mestinya mempunyai organisasi yang baik agar tujuan pendidikan formal ini tercapai sepenuhnya. Kita ketahui dengan kata lain organisasi adalah aktivitas dalam membagi-bagi tugas/ kerja, menggolong-golongkan pekerjaan, memberi wewenang, menetapkan perintah dan tanggung jawab kepada para pelaksana.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah, beliau menjelaskan bahwa struktur organisasi dan peran tenaga pendidik selalu di buat secara jelas. Adapun yang dimaksud dengan dibuat struktur organisasi dan pembagian tugas tenaga pendidik adalah setiap awal tahun ajaran baru atau ketika tahun ajaran sedang berlangsung dibuat dengan jelas struktur organisasi dan peran maupun tugas tenaga pendidik yang baru dengan jelas.[[20]](#footnote-21)

Dari penjelasan kepala sekolah di atas senada dengan Bapak Usmanto, bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak memang dibuat struktur organisasi dan pembagian tugas tenaga pendidik secara jelas.[[21]](#footnote-22)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak memamang dibuat struktur organisasi dan peran tenaga pendidik dengan jelas. Struktur organisasi dan peran tenaga pendidik memang semestinya harus dibuat secara jelas karena dengan adanya struktur organisasi dan peran tenaga pendidik tersebut akan membantu mengingatkan tugas dan peran tenaga pendidik itu sendiri.

10. Komfirmasi Jadwal Mengajar

Adapun yang dimaksud komfirmasi perubahan jadwal mengajar adalah tenaga pendidik yang melakukan perubahan jadwal mengajar hendaknya membicarakan terlebih dahulu untuk melakukan perubahan tersebut.

Dari hasil wawan cara, bahwa kepala sekolah menuturkan, inilah yang sangat menjadi kendala, karena masih banyak tenaga pendidik yang tidak komfirmasi tentang perubahan jadwal mengajar, padahal dalam rapat dewan guru jelas-jelas sudah dibahas mengenai jadwal mengajar. Menurut kepala sekolah, tenaga pendidik yang berada di sekolah tersebut masih mementingkan kepentingan pribadi, karena masih banyak tenaga pendidik yang memilih pergi kekebun dari pada pergi mengajar, akibatnya banyak tenaga pendidik yang tidak masuk.[[22]](#footnote-23)

Penjelasan kepala sekolah di atas senada dengan Bapak Indra Cahyadi, beliau menjelaskan memang masih banyak tenaga pendidik yang tidak konfirmasi tentang perubahan jadwal mengajar, padahal dalam rapat dewan guru jelas-jelas sudah di bahas mengenai jadwal mengajar kemudian sudah disepakati dan disetujui oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik yang bersangkutan, namun masih ada saja tenaga pendidik yang merubah jadwal mengajar tanpa konfirmasi atau tanpa terblebih dahulu membicarakannya dengan pihak sekolah.[[23]](#footnote-24)

 Komfirmasi perubahan jadwal mengajar memamng harus dilakukan karena dengan adanya komfrmasi tersebut tidak ada tenaga pendidik yang tidak masuk untuk mengajar dan pihak sekolah dapat mengkordinasikan dengan tenaga pendidik yang lain sehingga kegiatan belajar-mengajar dapat berjalan dengan baik.

11. Bentuk Kesejahteraan

Kompensasi/ kesejahteraan adalah segala sesuatu yang diterima oleh tenaga pendidik sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kmopensasi/ kesejahteraan mencakup semua bentuk pembayaran keuangan kepada para tenaga pendidik yang meliputi gaji, dan upah, bonus, dan hadiah dalam wujud barang atau jasa.

MTs Nurul Huda Desa Tebedak merupakan sekolah yang berstatus swasta, dengan sendirinya sumber dananya berasal dari sekolah itu sendiri, karena MTs Nurul Huda Desa Tebedak ini swasta maka wajar bila keuangan masih terbatas, sungguhpun demikian diupayakan memberikan honorium sesuai dengan kemampuan sekolah dan diyakini pantas.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah yaitu dari kebijakan yang telah ada bahwa siswa dilarang dipungut biaya sehingga kompensasi/ kesejahteraan yang diberikan kepada tenaga pendidik hanya berupa honor. Honor tersebut disisihkan dari bantuan operasional sekolah atau lebih dikenal dengan BOS, untuk satu orang tenaga pendidik satu jam diberikan Rp 6000 (enam ribu rupiah) saja.[[24]](#footnote-25)

Kemudian ibu Kurniawati selaku tenaga pendidik mengungkapakan senada denagan kepala sekolah, kesejahteraan yang diberikan kepala sekolah hanya berupa honor, satu jam Rp 6000 (enam ribu rupiah) saja, beliau juga menuturkan bahwa apabila BOS atau bantuan operasional sekolah belum diberikan kepada pihak sekolah maka honor merekapun akan terlambat dikeluarkan, terbukti bahwa ibu Kurnia sendiri belum diberikan honor selama 6 (enam) bulan dikarenakan belum keluarnya BOS atau bantuan operasional sekolah.[[25]](#footnote-26)

Lain halnya dengan Bapak Muhktar Nador, beliau menjelaskan kesejahteraan yang diberikan kepala sekolah kepadanya sama seperti tenaga pendidik lainnya yaitu berupa honor, kemudian beliau juga menjelaskan bahwa, beliau tidak hanya mendapat honor dari sekolah namun beliau mendapat gaji dari pemerintah sebesar Rp 1.200.000 (satu juta dua ratus ribu rupiah) karena beliau satu-satunya tenaga pendidik yang bersatatus PNS di sekolah tersebut.[[26]](#footnote-27)

 Berdasarkan hasil wawancara penulis, kesejahteraan/kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik hanya berupa honor, honor tersebut disisihkan dari dana BOS atau bantuan operasional sekolah.[[27]](#footnote-28)

 Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan kesejateraan atau kompensasi yang diberikan kepala sekolah masih belum sesuai, karena masih ada tenaga pendidik yang merasa dirugikan karena honor yang semestinya di dadapat belum juga diberikan, padahal kesejahteraan atau kompensasi tenaga pendidik wajib diberikan kepada setiap tenaga pendidik tersebut, karena kesejahteraan atau kompensasi merupakan semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi setiap pekerjaan yang harus diberikan.

12.Peningkatan Kemampuan Tenaga Pendidik dalam Bidang Komputer dan Internet

Peningkatan kemampuan/ kompetensi tenaga pendidik di sekolah mutlak diperlukan, pelatihan dan pengembangan merupakan upaya strategis dalam meningkatkan kemampuan/ kompotensi tenaga pendidik tersebut. Pelatihan dan pengembangan dapat didefenisikan sebagai usaha yang terencana dalam organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Dari hasil wawancara kepada Keapala Sekolah, program peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam bidang komputer dan internet, bahwa program tersebut belum ada di sekolah, karena di MTs Nurul Huda Desa tebedak anggaran atau dana di sekolah tersebut terbatas, kemudian belum lengkapnya sarana prasarana pendukung seperti, computer, dan laptop).[[28]](#footnote-29)

Penjelasan kepala sekolah tersebut senada dengan Bapak Usmanto, S.Pd selaku kepala TU di sekolah tersebut, beliau menjelaskan memang belum ada program peningkatan kemampuan tenaga pendidik dalam bidang komputer dan internet, karena di MTs Nurul Huda Desa Tebedak tersebut belum adanya dana, kemudian sarana dan prasarana sekolah belum tercukupi atau belum lengkap.[[29]](#footnote-30)

Program peningkatan kemapuan tenaga pendidik dalam bidang komputer dan internet semestinya harus dilakukan karena dengan adanya program tersebut akan membantu tenaga pendidik memperoleh atau menambah ilmu pengetahuan bahkan akan mempermudah tenaga pendidik dalam menyelsaikan tugas dari sekolah seperti, membuat RPP dan tugas lainya.

**B. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak**

Dalam implementasi manajemen tenaga pendidik tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi. di bawah ini akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi yang terjadi di MTs Nurul Huda Desa Tebedak dalam implementasi manajemen tenaga pendidik.

 Adapun faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik yang ada di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yaitu:

1. Faktor internal
2. Dana

Dana adalah uang yang disediahkan untuk suatu keperluan pendidikan, seperti, dana kesejahteraan personel, gaji, serta keuangan yang berhubungan denagan langsung dengan penyelenggaraan lembaga pendidikan.

Sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada Bapak Asamil Azmi, selaku kepala sekolah yang dilakukan pada tanggal 22 Februari 2013. Beliau mengatakan bahwa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yang paling dominan adalah masalah dana, karena MTs Nurul Huda Desa Tebedak merupakan sekolah yang berstatus swasta, dengan sendirinya sumber dananya berasal dari sekolah itu sendiri, karena MTs Nurul Huda Desa Tebedak ini swasta maka wajar bila dana atau keuangan masih terbatas.

Dari uraian di atas bahwa dapat disimpulkan faktor yang yang mempengaruhi implementasi manajmen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak adalah berkenaan dengan dana, sehingga implementasi manajemen tenaga pendidik di sekolah tersebut belum sepenuhnya terlaksana.

1. Fasilitas

Fasilitas dalam dunia pendidikan adalah segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material yang dapat mempermudah terselenggaranya dalam proses belajar mengajar, misalnya, dengan tersediahnya tempat, perlengkapan belajar di kelas, buku pelajaran dan segala sesuatu yang menunjang terlaksananya proses belajar mengajar.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan, menurut penjelasan kepala sekolah faktor yang mempengaruhi implementsi manajemen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak yang kedua adalah fasilitas, karena apabila fasilitas tercukupi sesuai kebutuhan maka pelaksanaan manajemen tenaga pendidik akan berjalan dengan baik. Kemudian kepala sekolah menjelaskan di MTs Nurul Huda Desa Tebedak ini sayangnya fasilitas masih belum tercukupi, seperti buku pelajaran yang belum lengkap, meja dan kursi yang banyak rusak, kemudian belum adanya ruang multi media yang bisa digunakan untuk lebih memperlancar belajar mengajar di sekolah teresebut,

Dari uaraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik adalah fasilitas, karena apabila fasilitas tercukupi sesuai denagan kebutuhan maka pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak akan berjalan lancer.

1. Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bekerja dengan langkah-langkah manajemen yang fungsional, yaitu merencanakan, mengorganisaikan, mengarahkan, dan mengontrol dengan baik.

Dari hasil wawancara kepada kepala sekolah, beliau menuturkan bahwa faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik yang ketiga di MTs Nurul Huda Desa Tebedak adalah faktor kepemimpinan, menurut kepala sekolah faktor ini jelas sangat berpengaruh karena pemimpin yang baik akan mempengaruhi kinerja dari para pegawai khususnya tenaga pendidik di sekolah tersbut.

Beliau juga menuturkan bahwa hubungan kepala sekolah denagan pegawai khususnya tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak bersifat kekeluargaan, sehingga hubungan yang sudah terjadi antara kepala sekolah dan pegawai sekolah khususnya tenaga pendidik dapat lebih muda mendorong, mengarahkan, dan memotivasi mereka untuk berkerja sama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

1. Faktor eksternal
2. Kompotensi dan kualitas tenaga pendidik

Kompotensi atau kaulitas tenaga pendidik adalah seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik agar ia dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada kepala sekolah, bahwa fakator yang mempenagaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik adalah berasal dari tenaga pendidik itu sendiri yaitu kompotensi dan kualitas teanaga pendidik.

Menurut kepala sekolah, bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak ada tenaga pendidik di sekolah tersebut masih ada yang belum mampu melaksanakan tugas bengajar dengan baik, sehingga tenaga pendidik yang bersangkutan, hanya menjadi tenaga pendidi atau guru pengganti.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik adalah kompotensi dan kualitas tenaga pendidik, tanpa adanya kompetensi tersebut seorang tenaga pendidik tidak berkualitas sehingga proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan efektif dan efisien.

1. Tenaga pendidik professional

Tenaga pendidik yang professional merupakan faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik karena tenaga pendidik merupakan tenaga yang professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Dari hasil wawancara kepada kepala seolah, bahwa faktor yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Nurul Huda Desa Tebedak adalah faktor tenaga pendidik yang professional, karena mereka harus terdidik dan terlatih secara akademik dan professional serta mendapat pengakuan formal sebagaimana mestinya dan profesi mengajar.[[30]](#footnote-31)

Beliau menjelskan bahwa di MTs Nurul Huda Desa Tebedak, sebagian tenaga pendidik belum mendapat pengakuan secara formal sebagaimana mestinya dan profesi mengajar belum memiliki kualifikasi guru atau lebih dikenal akta mengajar bagi lulusan kependidikan maupun non kependidikan yang akan menjadi pendidik, karena tenaga pendidik di sekolah tersebut masih terdapat lulusan SMA/MA dan sederajatnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor eksternal yang mempengaruhi implementasi manajemen tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang professional.

1. Asamil Azmi (kepala Sekolah, wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-2)
2. Mukhtar Nador (Waka Humas), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-3)
3. Asamil Azmi, (kepla sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-4)
4. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-5)
5. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-6)
6. Zukiro (Tenaga Pendidik), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-7)
7. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-8)
8. Asamil Azmi (kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-9)
9. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-10)
10. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-11)
11. Rusmin (Tenaga Pendidik), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-12)
12. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-13)
13. Asamil Azmi, (kepala sekolah), 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-14)
14. Asamil Azmi (Kepala Sekolah) 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-15)
15. Paiga Sofia Loren (Tenaga Pendidik) wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-16)
16. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-17)
17. Asamil Azmi (Kepala Sekolah) wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-18)
18. Mukhtar Nador (Waka Humas), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-19)
19. Observasi, 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-20)
20. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-21)
21. Usmanto (Tata Usaha), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-22)
22. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-23)
23. Indra Cahyadi (Waka Kurikulum), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-24)
24. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-25)
25. Kurniawati (Tenaga Pendidik), wawancara 21 Februari 2013. [↑](#footnote-ref-26)
26. Mukhtar Nador (Waka Humas), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-27)
27. Observasi, 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-28)
28. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-29)
29. Usmanto (kepala TU), wawancara 21 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-30)
30. Asamil Azmi (Kepala Sekolah), wawancara 22 Februari 2013 [↑](#footnote-ref-31)