

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga Kependidikan adalah sekumpulan masyarakat yang diangkat dan mengabdikan dirinya untuk menunjang suatu penyelenggaraan pendidikan. Sementara itu, pendidik adalah seorang tenaga kependidikan yang mampu dan berkopensi sebagai seorang guru dan lainnya baik itu konselor pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, widiaiswara dan sebutan lainnya yang sesuai dengan keahliannya.¹ Jika dalam sebuah lembaga pendidikan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan untuk mengajar mata pelajaran disebut sebagai seorang guru dan tenaga kependidikan lainnya biasanya bertugas dalam bidang administrasi sekolah dan tata usaha

Adapun mengenai tugas hal dari tenaga kependidikan dan pendidik secara berturut – turut di tuliskan dalam pasal 39 ayat (1) dan (2) UU Sisdiknas, adalah sebagai berikut : Tenaga pendidik memiliki tugas untuk merencanakan, melaksanakan sebuah proses pembelajaran di kelas, melakukan bimbingan, menilai pembelajaran dan pelatihan, dan melakukan pengabdian terhadap masyarakat dan penelitian kepada masyarakat dan tenaga kependidikan tenaga penunjang memiliki tugas melakukan manajemen, administrasi, pelayanan teknis, untuk menunjang sebuah proses kependidikan pada lembaga pendidikan.

¹ Suryadi, *Manajemen mutu berbasis sekolah (konsep dan aplikasi)*, (Bandung : PT Sarana Pancakarya Nusa, 2009), hal 107

penugasan terhadap guru dan tenaga kependidikan tersebut dimuat di dalam dokumen yang disebut sebagai (*job description*) atau uraian tugas²

Jadi dapat disimpulkan sebuah lembaga pendidikan seharusnya memiliki sumber daya manusia atau tenaga kependidikan yang baik agar dapat menjalankan tugas sekolah secara maksimal, karena kualitas tenaga kependidikan berpengaruh terhadap kualitas lembaga pendidikan tersebut, maka dari itu lembaga pendidikan memerlukan perencanaan tenaga kependidikan untuk dapat memenuhi standar tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

Perencanaan akan dilakukan dalam setiap sebuah kegiatan. Perencanaan merupakan sebuah proses awal di mana manajemen memilih tujuan dan cara mencapainya. Perencanaan memiliki peran lebih daripada fungsi – fungsi manajemen lainnya. Fungsi pengarahan, pengorganisasian, dan pengawasan dan s hanya melakukan keputusan – keputusan perencanaan..

Dalam buku manajemen sekolah yang dikutip oleh Melayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa “Perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Hal yang perlu dilakukan dalam perencanaan pegawai pertama – tama adalah uraian pekerjaab (*job description*). Kedua, analisis pekerjaan (*job analysis*), ketiga spesifikasi pekjerjaan (*specification job*), keempat perysaratan pekerjaan (*job recruitment*) dan yang keliama adalah analisis jabatan (*job analysis*)”³

Dan keadaan yang terjadi di SMP Islam Az-Zahrah 2 pada saat saya melakukan observasi awal adalah jumlah pegawai yang bekerja di sekolah ini

² *Ibid* hal. 107

³ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011) hal.129

berjumlah 25 pegawai yang terdiri dari 20 tenaga pengajar atau guru yang mengajar untuk 13 mata pelajaran yang ada di sekolah dan 5 tenaga kependidikan yang terbagi menjadi 1 kepala tata usaha, 1 bendahara, 1 penjaga sekolah, 1 security, dan 1 driver sekolah. Hal ini menurut penulis masih kurang efektif dilakukan dikarenakan kurangnya tenaga kependidikan yang hanya dilakukan oleh 5 orang tenaga kependidikan sedangkan jumlah siswa yang ada di sekolah mencapai 250 siswa yang berada dalam 8 rombel kelas baik itu kelas tujuh, delapan, dan sembilan

Dan dari 20 tenaga pendidik yang ada beberapa dari mereka yang menjadi tenaga kependidikan dikarenakan kurangnya tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah seperti guru bimbingan konseling yang merangkap menjadi tenaga kepastakaan dikarenakan belum ada tenaga kepastakaan di sekolah dan ruangan bimbingan konseling berada di dalam perpustakaan, tenaga kependidikan di bidang laboratorium di sekolah ini dilakukan oleh guru mata pelajaran bersangkutan baik itu laboratorium IPA maupun komputer, dan tenaga kependidikan di bidang administrasi dilakukan oleh seorang tenaga Tata Usaha dan Bendahara sekolah yang dibantu oleh seorang guru pengajar yang ikut membantu tentang urusan surat – menyurat dan perlengkapan

Dan dalam observasi awal ini penulis menemukan bahwa salah satu proses perekrutan tenaga kependidikan di sekolah ini dengan cara penyeleksian beberapa mahasiswa yang pernah melakukan magang di sekolah ini untuk berkerja sebagai tenaga pendidik

Untuk itu dalam penelitian ini akan dibahas secara mendalam mengenai proses perencanaan tenaga kependidikan, karena di sebuah lembaga pendidikan

seharusnya mempunyai sumber daya tenaga kependidikan yang sesuai dengan keahliannya dan yang terjadi di sekolah biasanya tenaga kependidikan banyak yang merangkap jabatan baik itu tenaga kependidikan dan juga tenaga pengajar dan hal ini merupakan suatu hal yang dapat mengakibatkan kurang efektifnya kegiatan administrasi di sekolah bagaimanapun proses administrasi sekolah sangat penting dalam menjalankan program sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Alasan penulis tertarik melakukan penelitian karena penulis telah melakukan observasi awal ke sekolah ini, dan dalam observasi awal ini penulis merasa jumlah tenaga kependidikan yang berada di sekolah ini masih kurang jika melihat jumlah siswa yang ada, dan tenaga kependidikan di sekolah ini ada yang bertugas menjadi tenaga pendidik atau mengajar di kelas dan penulis tertarik untuk meneliti proses perencanaan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang adapun yang menjadi fokus dari penelitian ini tujuannya yaitu untuk mengetahui proses perencanaan tenaga kependidikan yang meliputi analisis pekerjaan, analisis jabatan, spesifikasi pekerjaan, dan persyaratan pekerjaan.

Beranjak dari permasalahan tersebut maka penulis mencoba untuk menelitinya, yang mana penelitian ini berjudul **“PROSES PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP ISLAM AZ-ZAHRAH 2 PALEMBANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengambil masalah yang berkaitan dengan judul penelitian ini. Dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- a) Bagaimanakah proses perencanaan tenaga kependidikan di SMP Islam Az-zahrah 2 Palembang?
- b) Apakah yang menjadi penghambat dalam perencanaan tenaga kependidikan?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang proses perencanaan tenaga kependidikan yang terjadi di sekolah, adapun proses yang menyangkut pekerjaan (*job description*), analisis pekerjaan (*job analysis*), spesifikasi pekerjaan (*specification job*), persyaratan pekerjaan (*job recruitment*) dan analisis jabatan (*job analysis*)” yang berpengaruh terhadap sumber daya tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang masih dapat menjalankan kegiatan administrasi dengan baik walaupun tenaga kependidikan merangkap jabatan menjadi tenaga pendidik.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui proses perencanaan tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang
- b. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat dalam perencanaan tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan objek kajian ilmiah lebih lanjut, sehingga nanti hasilnya dapat dijadikan sebagai acuan bagi lembaga pendidikan atau sekolah dalam pelaksanaan program perencanaan kependidikan

b. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan salah satu sumbangan pemikiran bagi peningkatan mutu sekolah dan penentuan kebijakan yang berkaitan dengan pelaksanaan program perencanaan kependidikan

E. Tinjauan Pustaka

Dari studi kasus yang telah penulis lakukan dari segi Perencanaan dan Tenaga Kependidikan memang sudah ada yang diteliti oleh rekan-rekan yang lain, namun dari segi pembahasan dan tujuan berbeda.

Ada beberapa penelitian yang relevan, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Liza Zulini dalam skripsinya yang berjudul “ Pengelolaan Tenaga Kependidikan dalam Pembagian Job Description di Pesantren Darul Ihsan Siem Aceh Besar ” tahun 2018 UIN AR-RANIRY beliau disini membahas tentang pengelolaan tenaga kependidikan yang ada di pesantren Darul Ihsan yang merupakan lembaga pendidikan yang berbasis islami dan harus memiliki tenaga

kependidikan yang memiliki ilmu agama yang baik.⁴

Disini penulis lebih menyimpulkan bahwa beliau lebih memfokuskan di pembagian *job description* yang ada di pesantren dengan melakukan pengelolaan tenaga kependidikan agar dapat menempatkan tenaga kependidikan sesuai dengan keahliannya. Sedangkan penulis sendiri membahas bagaimana proses perencanaan sebuah tenaga kependidikan yang baik.

Selanjutnya Bella Weisani dalam skripsinya yang berjudul Implementasi “Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Kecamatan Jatiagung Kabupaten Lampung Selatan” Tahun 2007 UIN Raden Intan Lampung dalam skripsinya dibahas tentang manajemen tenaga kependidikan

Beliau lebih membahas tentang proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional melalui perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan pegawai, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pegawai, (f) kompensasi, (g) penilaian pegawai sedangkan pada penelitian kali ini lebih membahas tentang sebuah proses yang menyangkut perencanaan tenaga kependidikan

Selanjutnya Imeng Minol dalam tesisnya yang berjudul “Perencanaan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pesantren Nahdatul Islam Duri Riau” Tesis tahun 2013 UIN Sultan Syarif Kasim Riau dalam tesisnya dibahas tentang perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan

Disini beliau membahas tentang tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sedangkan penulis disini hanya membahas tentang tenaga kependidikan

⁴[https://repository.ar-raniry.ac.id/7898/1/skripsi%20full20-%20Liza%20zulaini\(1\).pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/7898/1/skripsi%20full20-%20Liza%20zulaini(1).pdf) diakses pada 15 Juni 2020 pukul 14:00

Selanjutnya Cindy Liasna Ginting dalam skripsinya yang berjudul “ Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an “ skripsi tahun 2017 UIN Sumatera Utara dalam skripsinya dibahas proses pengangkatan tenaga kependidikan di madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an.⁵

Beliau menyimpulkan bahwa pengadaan tenaga kependidikan di Madrasah Tsabawiyah Hifzil Qur’an memiliki persyaratan khusus baik itu latar belakang pendidikan pengalaman yang sudah dijalani dan lainnya yang harus disertakan dalam lamaran dan proses perekutan pelamar minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun mekanisme seleksinya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi. Dan komitmen yang harus dipatuhi, guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan Sedangkan penulis sendiri lebih membahas tentang bagaimana menentukan tenaga kependidikan dengan melakukan perencanaan sebelumnya.

Dan yang selanjutnya skripsi yang dituliskan oleh Siti Aisyah yang berjudul “ Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat” skripsi tahun 2017 UIN Sumatera Utara disini beliau membahas tentang manajemen tenaga kependidikan⁶

Disini penulis menyimpulkan bahwa beliau disini lebih memfokuskan pada permasalahan (1) Perencanaan tenaga, (2) Pengorganisasian tenaga (3) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik di, (4) Pengawasan tenaga pendidik yang terjadi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat menggunakan manajemen

⁵http://repository.uinsu.ac.id/view/creators/Ginting=3ACindy_Liasna=3A=3A.html

diakses pada 15 juni 2020 pukul 14:00

⁶⁶ <http://repository.uinsu.ac.id/view/creators/Aisyah=3ASitia=3A=3A.html> diakses pada

15 juni 2020 pukul 14:00

pendidikan yang baik sedangkan penulis sendiri hanya membahas proses perencanaan menggunakan teknik manajemen.

Setelah meninjau beberapa hasil penelitian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa tenaga kependidikan merupakan bagian yang penting bagi sebuah lembaga pendidikan, dan untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang baik harus dapat mengetahui melalui beberapa teknik manajemen tenaga kependidikan

F. Kerangka Teori

Perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan.

Mengenai perencanaan ini Allah SWT menjelaskan dalam Al-Qu'an surah Al-Hasyr ayat: 18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

yang artinya :“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”.⁷

Ayat ini memberi pesan pada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perencanaan (planning).

⁷ Q.S, al-Hasyr , 18

Mondy dan Premeaux menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan⁸

Husaini Usman mendefinisikan perencanaan sebagai sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan⁹

Senada dengan itu Engkoswaradan Aan Komariah mendefinisikan perencanaan pendidikan adalah proses menetapkan keputusan yang berkaitan dengan tujuan-tujuan yang akan dicapai, sumber-sumber yang akan diberdayakan, dan teknik/metode yang dipilih secara tepat untuk melaksanakan tindakan selama kurun waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan dapat dilaksanakan secara efektif, efisien, dan bermutu.¹⁰

Perencanaan adalah kegiatan menentukan sasaran yang ingin dicapai dan memikirkan cara serta sarana-sarana pencapaiannya. Maka, bisa dikatakan bahwa yang dimaksudkan, perencanaan ketenagaan adalah proses kegiatan penentuan kebijaksanaan dan perkiraan jumlah kebutuhan personalia pendidikan untuk jangka waktu tertentu menurut bidang-bidang kegiatan yang terdapat dalam suatu organisasi pendidikan di sekolah.¹¹

Perencanaan adalah suatu proses dari yang tidak langsung selesai pada saat perencanaan itu dibuat rencana harus di terapkan atau diimplementasikan.

⁸ Susmaini, Muhammad, *Teori Manajemen*, (Bandung: Citapustaka Media, 2007) hal 64

⁹ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 49

¹⁰ Enkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 132

¹¹ Sri Minarti, *Manajemen Sekolah : Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal 134

Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, sebuah perencanaan tersebut mungkin perlu sedikit modifikasi agar tetap dapat berguna. “perencanaan kembali” kadang – kadang dapat menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan *fleksibilitas* agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi secepat mungkin.

Salah satu aspek penting perencanaan adalah pembuatan keputusan (*decision making*), proses penyeleksian dan pengembangan merupakan kupulan kegiatan yang dilakukan untuk mencari solusi masalah tertentu. Keputusan – keputusan harus dibuat pada berbagai tahap proses perencanaan

1. Empat Tahap Dasar Perencanaan

Semua kegiatan dari perencanaan pada dasarnya melalui empat tahap berikut.

a. Tahap 1

Menetapkan sebuah tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan diawali dengan mengumpulkan keinginan – keinginan organisasi atau kelompok kerja dalam bentuk keputusan. Tanpa rumusan tujuan yang jelas, organisasi akan menggunakan sumber daya yang ada secara tidak efektif.

b. Tahap 2

Merumuskan melalui situasi saat ini. Pemahaman akan posisi perusahaan sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau berbagai sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan,

adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang, hanya setelah keadaan perusahaan saat ini dianalisis, rencana dapat dirumuskan untuk menggambarkan rencana kegiatan lebih lanjut. Tahap kedua ini memerlukan informasi terutama keuangan dan data statistik yang didapat melalui komunikasi dalam organisasi.

c. Tahap 3

Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Mengidentifikasi artinya mengukur segala kelemahan dan kemudahan yang ada di dalam organisasi tersebut yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu harus dapat mengetahui faktor internal dan eksternal yang dapat membantu organisasi. Walaupun sulit dilakukan, atisipasi keadaan, masalah, dan kesempatan serta ancaman yang mungkin terjadi di waktu mendatang adalah bagian esensi dari proses perencanaan.

d. Tahap 4

Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk pencapaian tujuan. Tahap terakhir ini dalam proses perencanaan meliputi pengembangan berbagai alternatif kegiatan untuk pencapaian tujuan, penilaian alternatif-alternatif tersebut dan pemilihan terbaik (paling memuaskan)

di antara berbagai alternatif yang ada.¹²

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU no 20/2003, Bab I, Pasal 1, ayat 5 dan ayat 6). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU no 20/2003, Bab XI, Pasal 39, ayat 1). Tenaga kependidikan meliputi pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran dan teknisi sumber belajar (UU no. 20, Tahun 2003, Penjelasan Pasal 39, ayat 1).¹³

Seperti yang tertera pada pasal 40 UU No. 20 Tahun 2003 Sisdiknas memuat ketentuan, sebagai berikut:¹⁴

a. Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:

- 1) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- 2) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- 3) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
- 4) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan
- 5) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas.

b. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

¹² Bisri Mustofa, *Pendidikan Manajemen*, (Jakarta, Muti kreasi Satudelapan, 2010) hal 46-47

¹³ Buletin BSNP, *Jurnal*, Vol. 1, No. 3, September 2016. hal 51

¹⁴ Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hal 20

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- 2) Mempunyai kometmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya

Tenaga Kependidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah pendidikan. Mengelola sebuah tenaga kependidikan merupakan faktor yang sangat penting terutama pada personal seorang tenaga kependidikan, dalam perencanaan dan pengorganisasian personal yang dipilih dan diangkat tentunya orang – orang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan yang sesiao dengan jabatan yang dipegangnya¹⁵

Tenaga kependidikan merupakan orang-orang yang melaksanakan tugasnya pada bagian administrasi, pengelolaan, pengawasan dan pelayanan teknis. Masalah yang harus diperhatikan dalam kegiatan-kegiatan personel ialah pemberian motivasi kepada tenaga kependidikan agar selalu bekerja giat, kesejahteraan pegawai (jasmani dan rohani), intensif dan penghargaan atas jasa-jasa mereka, *konduite* dan bimbingan untuk dapat lebih maju, adanya kesempatan untuk meng-*upgrade* diri, masalah pemberhentian dan pensiun pegawai.¹⁶

¹⁵ Ngalim Purwanto, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung :RemajaRosdakarya, 2017)hal 108

¹⁶ ibid

G. Definisi Konseptual

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Proses Perencanaan Tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

Perencanaan tenaga kependidikan adalah kegiatan yang dilakukan pihak sekolah yang bantu oleh kepanitiaan untuk menentukan kebutuhan pegawai baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk memenuhi kebutuhan lembaga kedepan dan mengontrol dan menghindari kesalahan dalam penerimaan pegawai.

Yang dimaksud dalam dalam penelitian ini adalah menentukan sebuah kegiatan untuk mengelola sumber daya manusia agar dapat berhasil dalam menjalankan tujuan organisasi. Dengan perencanaan pula berbagai langkah dalam mencapai tujuan sesuai dengan cita- cita organisasi tersebut. Penelitian ini mencangkup tenaga kependidikan di bagian tata usaha, pustakawan dan bagian laboratorium yang bekerja di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

Variabel dalam penelitian ini adalah perencanaan tenaga kependidikan yang terjadi di sekolah, adapun proses yang menyangkut pekerjaan (*job description*), analisis pekerjaan (*job analysis*), spesifikasi pekerjaan (*specification job*), peryaratan pekerjaan (*job recruitment*) dan analisis jabatan (*job analysis*)” yang berpengaruh terhadap sumber daya tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk

memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik, yakni pendekatan yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan data deduktif dan induktif, serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antara fenomena yang diamati, dengan menggunakan penjabaran kalimat

2. Jenis Deskriptif

Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai proses perencanaan tenaga kependidikan yang terjadi di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

3. Informan penelitian

Informan dalam penelitian kualitatif menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu cara penentuan informasi yang ditetapkan secara sengaja atas dasar kriteria atau pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini pemilihan informan didasarkan kriteria dengan urutan sebagai berikut:

- i. Kepala Sekolah SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang
- ii. Guru SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang
- iii. Tenaga Kependidikan yang SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

4. Jenis dan sumber data

a. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diungkapkan dalam bentuk kalimat uraian-uraian yang dalam penelitian

yaitu berisikan permasalahan seputar masalah penelitian yang penulis bahas yakni proses perencanaan tenaga kependidikan di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

b. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- 1). Data primer berupa data yang dihimpun dari kepala sekolah, guru, pegawai dan siswa SMP Islam AZ-Zahrah 2 Palembang
- 2). Data skunder berupa data yang diperoleh dari buku-buku, skripsi, dokumentasi SMP Islam AZ-Zahrah 2 Palembang.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang akan dilaksanakan dengan cara sebagai berikut:

- a. Observasi adalah pengamatan yang digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian.¹⁷ Dalam penelitian ini peneliti mengamati langsung bagaimana proses sebuah perencanaan tenaga kependidikan yang terjadi di SMP Islam AZ-Zahrah 2 Palembang dan faktor apa saja yang mempengaruhi sebuah perencanaan dalam tenaga kependidikan di SMP Islam AZ-Zahrah 2 Palembang
- b. Wawancara adalah untuk memperoleh data deskriptif berkaitan dengan bagaimana perencanaan yang menyangkut dengan tenaga kependidikan dan hal apa saja yang mempengaruhinya
- c. Dokumentasi adalah untuk memperoleh data obyektif yaitu untuk

¹⁷ Sugiyono, *metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016) hal. 225

menghimpun data mengenai sarana prasarana, jumlah siswa, jumlah guru, jumlah pegawai, perpustakaan, sejarah sekolah, dan hal lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

6. Teknik Analisa Data

Dalam mengemukakan analisis data penulis mengemukakan analisis deskriptif kualitatif.

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak. Untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Jumlah data yang banyak perlu segera dianalisis melalui reduksi data, atau merangkum data yang ada.

b. Penyajian Data

Setelah data di reduksi, maka langkah selanjtnya adalah menyajikan data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori Pada tahap ini penulis melakukan proses penggalian data dengan cara naratif dengan analisa sekumpulan data yang tersusun yang memberikan adanya penarikan kesimpulan dari data yang diteliti.

c. Verifikasi/ penarikan kesimpulan

Yaitu makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, kecocokannya yaitu merupakan validitas.¹⁸

¹⁸ *Ibid* hal.228

I. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dibuatlah sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, merupakan bab pendahuluan, berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, definisi konseptual, kerangka teori, tinjauan pustaka, metodologi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II, merupakan bab yang membahas tentang proses perencanaan, tenaga kependidikan yang telah disinggung dilatar belakang masalah.

Bab III, merupakan bab yang berisikan tentang gambaran umum objek penelitian yaitu SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang meliputi profil sekolah, sejarah, struktur organisasi, sarana prasarana, dan keadaan SDM SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

Bab IV, merupakan bab yang berisikan hasil penelitian, penelitian yang melihat bagaimana Proses Perencanaan Tenaga Kependidikan yang terjadi di SMP Islam Az-Zahrah 2 Palembang

Bab V, merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan, saran, dan bagian akhir (daftar pustaka, lampiran dan daftar riwayat hidup).