

BAB II

KAJIAN TEORITIS

1. Implementasi

Implementasi adalah pelaksanaan penerapan.⁴ Implementasi merupakan suatu proses penerapan ide, konsep atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga memberi dampak baik pengetahuan, keterampilan maupun nilai dan sikap. Dalam Oxford Learner's Dictionary dikemukakan bahwa implementasi adalah penerapan suatu yang memberikan efek atau dampak.⁵

2. Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu kata manus yang berarti tangan dan egere yang berarti melakukan. Kata-kata tersebut digabungkan menjadi kata kerja manager yang artinya menangani. Manajer diterjemahkan dalam bahasa inggris menjadi to manage dengan kata benda management dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya menjadi management diterjemahkan kedalam bahasa indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.⁶

⁴ A.A Waskito, *Kamus Praktis Bahasa Indonesia* (Jakarta : Kawah Media, 2010), hlm.214

⁵ *Oxford Advance Learning Dictionary Of Curnel English As Hjorn by* (Oxford University, Press, 1995), hlm 959

⁶ Syafararudin, Asrul, *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, (Bandung : Citapustaka Media,2014), hlm. 85

Dengan itu dapat diartikan bahwa manajemen ialah proses penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.⁷

Terry menjelaskan “*management is performance of conceiving and achieving desired results by means of group efforts consisting of utilizing human talent and resources*”. Pendapat ini dipahami bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya.⁸

Proses mengarahkan dan menggerakkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang mana terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, methode, materials, machines, dan market* untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai goals secara efektif dan efisien.⁹

Efektif berarti pencapaian aktifitas-aktifitas secara sempurna sesuai tujuan yang akan dicapai. Pencapaian tujuan organisasi atau kegiatan tertentu berkaitan dengan tingkat efektifitas. Sedangkan efisien ialah hubungan antara input (masukan) dengan output (keluaran). Jika hasil yang dicapai lebih banyak dari input (masukan/modal) yang dikeluarkan maka hal itu dimaksudkan sebagai

⁷ Muhaimin, Suti'ah, Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah / Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.4

⁸ Syafarudin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta : Ciputat Press, 2005), hlm. 41

⁹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sumatra Utara : Unimal Press, 2016), hlm. 1

efisien. Pengaturan dan pemanfaatan sumber daya organisasi tersebut dimulai dari melakukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang baik, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik sehingga akan terjamin fungsinya proses manajerial.¹⁰

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam melakukan kerjasama dalam suatu organisasi melalui proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif dan terintegrasi dalam memanfaatkan berbagai unsur guna mencapai tujuan yang diinginkan secara produktif, efektif dan efisien.

Hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al-Qur'an seperti firman Allah SWT :

نَ عَامِمْ يُسْ فَلَا هَرِ الدِّم نَ اَك م وِي يَ دِ هِ ا ج ر ع ي مَ ض ر لَ ا لَ ا لَ ا ر ب د ي

Artinya : “ Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S As-Sajdah : 5)

Dari ayat atas diketahui bahwa Allah SWT merupakan pengatur alam. Akan tetapi sebagai khalifah di bumi ini manusia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT mengatur alam raya ini.¹¹

¹⁰ Syarifudin, *Op. Cit.*, hlm. 43

¹¹ U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2019), hlm. 1-2

Oleh karena itu manajemen penting untuk dipelajari sebagai media mencapai kesuksesan, baik individu maupun organisasi. Ada tiga alasan manusia mempelajari manajemen yaitu alasan menyangkut masa lalu, masa kini, dan masa depan. Semua alasan tersebut menunjukkan adanya pengaruh bagi manusia yang bekerja atau beraktifitas dalam organisasi dibawah bimbingan manajer.

3. Prinsip-prinsip Manajemen

Setiap orang pasti memiliki prinsip, akan tetapi banyak orang yang tidak memahami dan mampu dalam menerapkan prinsip yang telah ia katakan sebagai pedoman hidup. Hal tersebut bisa terjadi karena ketidak pahamannya tentang makna prinsip tersebut atau memang karena ketidakmauannya dalam menerapkan prinsip itu dalam kegiatan organisasi dan kegiatan kehidupannya sehari-hari. Setiap manajer harus memiliki komitmen terhadap prinsip-prinsip manajemen ketika mengimplementasikan tugas dan tanggungjawabnya. Karena dengan prinsip manajemen seorang manajer akan sukses dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Henry Fayol prinsip-prinsip manajemen adalah dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen. Prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu di pertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Adapun prinsip-prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah (1) pembagian kerja, (2) wewenang dan tanggungjawab, (3) disiplin, (4) kesatuan pemerintah, (5) kesatuan pengarahan, (6) mengutamakan kepentingan organisasi

diatas kepentingan sendiri, (7) penggajian pegawai, (8) pemusatan (*Centralization*), (9) hierarki (tingkatan), (10) ketertiban, (11) keadilan dan kejujuran, (12) stabilitas kondisi karyawan, (13) inisiatif, (14) semangat kesatuan dan semangat korps.¹²

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwasannya prinsip manajemen merupakan faktor pendukung kesuksesan manajer dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi dasar manajemen saling berkaitan. Perencanaan umpamannya mempengaruhi pengorganisasian, dan pengorganisasian mempengaruhi pengaawasan. Satu fungsi sama sekali tidak berhenti sebelum yang lain dimulai. Fungsi-fungsi itu jalin-menjalin tanpa terpisahkan dan berjalan berurutan. Untuk melancarkan suatu organisasi baru biasanya memulai dengan perencanaan kemudian diikuti oleh fungsi-fungsi yang lain.

Menurut George R Terry fungsi manajemen diantaranya perencanaan (*planing*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).¹³

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen itu untuk melancarkan suatu organisasi yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasia, kemudian pengarahan dan tahap yang terakhir pengawasan.

¹² https://id.m.wikipedia.org/wiki/Prinsip_manajemen diakses pada tanggal 21 Maret 2021 pukul 12:08

¹³ Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : CV Pustaka Setia, 2019), hlm. 30

Untuk lebih memahami hakikat fungsi-fungsi manajemen dapat dilihat keterangan berikut :

a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah suatu proses mempersiapkan serangkaian keputusan untuk mengambil tindakan dimasa yang akan datang yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan dengan sarana yang optimal. Perencanaan ini menyangkut apa yang akan dilaksanakan, kapan dilaksanakan, oleh siapa, dimana, dan bagaimana dilaksanakannya.¹⁴

Dengan kata lain bahwa perencanaan merupakan tindakan memilih dan menetapkan segala program dan sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dimasa yang akan datang secara optimal.¹⁵

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah perencanaan merupakan tindakan awal dalam aktifitas manajerial pada setiap organisasi guna mencapai tujuan masa depan secara optimal.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan sebuah fungsi manajemen yang melibatkan tindakan-tindakan penataan dan pengaturan organisasi sebagai aktifitas kerja secara terstruktur demi mencapai sasaran organisasi. Seorang manajer juga

¹⁴ Suharsimi, Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta : Graha Cedikia, 2017), hlm. 13

¹⁵ Yusuf Hadijaya, *Adiminstrasi Pendidikan*, (Medan : Perdana Publising, 2012), hlm. 14-15

bertanggungjawab untuk merancang dan membentuk struktur demi tercapainya sasaran organisasi.¹⁶

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan bagian dari pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok dan merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis dan bentuk organisasi.

c. Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan yaitu pemberian petunjuk atau memberikan gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan sehingga seorang manajer harus memotivasi staf dan personil organisasi agar secara sukarela melakukan kegiatan yang telah direncanakan dan dibuat. Pada hakekatnya pengarahan mengandung pemberian motivasi. Kegiatan tersebut terdapat pada kegiatan pengarahan sebagai fasilitas atau sarana melakukan pengarahan terhadap para anggota dalam organisasi.¹⁷

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pengarahan merupakan pemberian petunjuk atau memberi gambaran tentang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

d. Pengawasan (*controlling*)

¹⁶ Stephen, Mary, *Manajemen* Jilid 1, (Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2015), hlm. 10-11

¹⁷ Candra, Muhammad, *Dasar-dasar Manajemen*, (Medan : Perdana Publishing, 2005), hlm. 41

Sebagai salah satu fungsi manajemen pengawasan merupakan tindakan tahap akhir yang dilakukan manajaer pada suatu organisasi. Pengawasan merupakan mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai dengan rencana. Setelah sasaran-sasaran dan renacana kerja digariskan, tugas-tugas dan susunan struktural telah ditetapkan, dan orang-orang yang dibutuhkan telah dipekerjakan, dilatih, dan dimotivasi, maka harus dilakukan suatu bentuk evaluasi untuk mengetahui sejauh mana segala sesuatunya berjalan sesuai rencana.¹⁸

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan sebuah proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua pekerjaan yang sedang dilakukan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

5. Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Noor Jamaludin. Guru adalah pendidik yaitu orang dewasa yang bertanggungjawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu berdiri sendiri dapat melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah khalifah dimuka bumi sebagai makhluk sosial dan individu yang sanggup berdiri sendiri.¹⁹

Guru merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang

¹⁸ Stephen, Mary, *Ibid*, hlm 10

¹⁹ Heri Susanto, *Profesi Keguruan*, (Banjarmasin : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 2020), hlm. 13

diluar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih terdapat guru yang tidak memiliki latar belakang pendidikan bidang keguruan. Seorang guru berkaitan dengan aktifitas profesinya diharuskan mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar ia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional yaitu sebagai berikut :

- a. Guru harus dapat membangkitkan perhatian peserta didik pada materi pelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi.
- b. Guru harus dapat membangkitkan minat peserta didik untuk aktif dalam berfikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan.
- c. Guru harus dapat membuat urutan dalam pemberian pelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahap tugas perkembangan peserta didik.
- d. Guru perlu menghubungkan pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki peserta didik agar peserta didik menjadi mudah dalam memahami pelajaran yang diterimanya.²⁰

Guru profesional adalah guru yang mampu menerapkan hubungan yang berbentuk multi dimensional dengan muridnya. Guru yang demikian adalah guru yang secara internal memenuhi kriteria administratif, akademis dan kepribadian.²¹

Guru profesional merupakan orang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Guru yang profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan

²⁰ Ibid, 14

²¹ Ibid, hlm 23

keahlian baik dalam materi maupun metode. Selain itu juga ditunjukkan melalui tanggungjawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdianya. Dalam perkembangan berikutnya, paradigma guru tidak hanya bertugas sebagai pengajar yang mendoktrin peserta didik untuk mengetahui seperangkat pengetahuan dan skill tertentu. Guru bertugas sebagai motivator dan fasilitator dalam proses belajar mengajar.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru memiliki kewajiban seperti apa yang telah ditetapkan dalam undang-undang guru dan dosen pada pasal 20 yakni sebagai berikut :

- a. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
- c. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras dan kondisi fisik tertentu atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
- d. Menjunjung tinggi peraturran perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
- e. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²²

Dalam konteks pendidikan islam “pendidik” sering disebut dengan murabbi, mu’allim, mu’addib, mudarris dan mursyid. Menurut istilah yang digunakan

²² Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 20

dalam islam, kelima istilah tersebut mempunyai tugas masing-masing. Murabbi adalah orang yang mendidik dan menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi. Mu'allim adalah orang yang menguasai ilmu dan mampu mengembangkannya serta menjelaskan fungsinya dalam kehidupan. Mu'addib sebagai orang yang mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggungjawab dalam membangun peradaban yang berkualitas di masa depan. Mudarris adalah orang yang memiliki kepekaan intelektual dan informasi serta memperbaharui pengetahuan dan keahliannya secara berkelanjutan yang akan digunakan untuk mencerdaskan peserta didiknya.

Mursyid adalah orang yang mampu menjadi model atau menjadi pesat panutan, teladan dan konsultan bagi peserta didiknya. Sebagaimana teori barat pendidik dalam islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didiknya dengan upaya mengembangkan seluruh potensi peserta didik baik potensi afektif (rasa), kognitif (cipta) maupun psikomotorik (karsa).²³

Dalam pendidikan islam guru memiliki peranan sangat penting. Jadi makna guru dalam prespektif islam dapat dikatakan sebagai orang yang berusaha menularkan penghayatan akhlak atau kepribadiannya kepada peserta didiknya baik yang berupa etos ibadahnya, etos kerjanya, etos belajarnya, maupun dedikasinya yang serba Lillahi Ta'ala. Hal ini disebabkan karena ia memiliki tanggungjawab dalam menentukan arah pendidikan. Itulah sebabnya pula islam

²³ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Prespektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1992), hlm. 74-75

sangat menghargai dan menghormati orang-orang yang berilmu pengetahuan dan bertugas sebagai pendidik.

Dalam menerima calon tenaga pendidik baru, sebaiknya pihak sekolah tidak hanya mempertimbangkan ijazah karena aspek kualitas sumber daya manusia tersebut ialah hal yang lebih utama. Sangat penting diadakan tes bagi para calon tenaga pendidik baru untuk mengetahui sejauh mana kualitas, manajemen kelas dan kematangan dalam mengajar. Disamping itu mempelajari karakter moral dan dedikasi sosial calon guru juga penting sebagai faktor dominan dalam proses pendidikan yang membutuhkan kesabaran, keteladanan dan keuletan.²⁴

6. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik

a. Rekrutmen Tenaga Pendidik

Rekrutmen atau penerimaan tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan penting yang harus dilakukan oleh tiap-tiap lembaga pendidikan guna mendapatkan tenaga pendidik yang berkualitas. Untuk kegiatan tersebut diperlukan kegiatan penarikan. Menurut T. Hani Handoko mengemukakan bahwa “penarikan (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon

²⁴ Asmani, Jamal Ma'mur, *Great Teacher*, (Yogyakarta : Diva Press, 2016), hlm. 30

karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan". Yang dalam hal ini ialah tenaga pendidik dalam konteks dunia pendidikan.²⁵

Andrew E Sikula mengemukakan bahwa : *recrutment is the act or process of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose*. Penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional.²⁶

Menurut Mangkunegara dan Anwar rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang dibutuhkan lembaga pendidikan, proses seleksi, penempata dan orientasi pegawai.²⁷

Peran perekrutan tenaga pendidik adalah untuk memberikan tambahan pasokan tenaga pendidik yang potensial dalam sebuah lembaga pendidikan guna membantu lembaga tersebut mencapai tujuan dan target yang telah direncanakan. Rekrutmen merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan guna mengisi jabatan-jabatan yang masih kosong melalui berbagai tahapan dan prosedur yang telah dibuat oleh pihak yang bersangkutan. Islam memandang bahwa proses rekrutmen tenaga pendidik

²⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPFE, 2001), hlm. 69

²⁶ Ajib Rakhmawanto, *Modul 1 Perencanaan dan Rekrutmen Pegawai*, (Jakarta : Universitas Terbuka, 2014), hlm. 1.2

²⁷ Qurratul A'yun dkk, *Rekrutmen Tenaga Pendidik di SMA*, (Malang : UNM, 2019), hlm 853

merupakan persoalan yang krusial. Karena hal tersebut akan berpengaruh pada hasil kinerja dan pencapaian tujuan sebuah lembaga pendidikan

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan sebelumnya maka yang dimaksud rekrutmen pada penelitian ialah proses penarikan tenaga pendidik yang bertujuan mendapatkan calon tenaga pendidik yang dapat mengajar sesuai dengan bidang keilmuan yang dimilikinya. Sehingga dapat mengembangkan bahan ajar dan materi dan juga dapat menguasai kelas agar tidak terjadinya proses belajar mengajar yang dirasa monoton oleh peserta didik.

Berikut ini ialah beberapa indikator yang akan dibahas dalam proses rekrutmen pendidikan, yakni :

1) Sistem Rekrutmen

Dalam mendefinisikan sistem terdapat dua kelompok pendekatan sistem, yaitu sistem yang lebih menekankan pada prosedur dan menekankan pada elemennya. Pemahaman sistem dengan pendekatan prosedur yaitu suatu urutan kegiatan yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Prosedur didefinisikan sebagai urutan yang tepat dari tahapan- tahapan instruksi yang menerangkan apa yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakannya, kapan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.²⁸

²⁸ Rony, *Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru)*, (Surabaya : Miyah Jurnal Studi Islam,2018), hlm. 40

Berdasarkan penjelasan tentang pengertian sistem dan rekrutmen dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen adalah komponen atau unsur yang saling berkaitan dan berhubungan untuk mendapatkan calon tenaga kerja baru yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan yang mampu bekerja dalam suatu organisasi agar nantinya dapat mewujudkan visi, misi organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

2) Tujuan Rekrutmen

Penarikan calon tenaga pendidik dalam sebuah lembaga pasti memiliki tujuan. Tidak ada satupun rencana yang akan dilaksanakan tanpa adanya tujuan yang jelas dan lugas. Seperti yang telah dikatakan pada pembahasan sebelumnya secara umum tujuan rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria dan ketentuan lembaga pendidikan. Adapun tujuan dari kegiatan rekrutmen diantaranya adalah :

- a) Untuk memikat kesimpulan besar pelamar kerja sehingga akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akanl.

- c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efekluberan yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Setelah mengetahui tujuan dari diadakannya kegiatan rekrutmen, maka ada suatu alasan dilakukannya kegiatan rekrutmen maka ada suatu alasan yang melatar belakangi dilakukannya kegiatan rekrutmen. Adapaun alasan dilakukannya kegiatan rekrutmen ialah :

- a) Berdirinya organisasi baru
- b) Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c) Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru.
- d) Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain.
- e) Adanya pekerja yang berhenti baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat.
- f) Adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun.
- g) Adanya pekerja yang meninggal dunia.²⁹

3) Prosedur Rekrutmen

Dalam melaksanakan rekrutmen, maka pihak yang memiliki kewenangan hendaknya terlebih dahulu menetapkan langkah-langkah dan tahapan tertentu. Sehingga pada jalannya proses rekrutmen tidak terdapat kendala yang begitu

²⁹ Rusi Rusmiyati A, *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, (Jakarta : Polimedia Publishing, 2018), hlm 40-41

berarti, sehingga rekrutmen ini berjalan dengan lancar dan sesuai dengan sistematika yang ada.

Susilo Manyato menyatakan bahwa prosedur pengadaan tenaga pendidik merupakan serangkaian metode untuk memperoleh informasi yang lengkap dari calon tenaga pendidik, melalui berbagai langkah yang kronologis dan sistematis mulai dari program penarikan calon tenaga pendidik sampai dengan dinyatakan terpilih.

Prosedur mekanisme dari rekrutmen yang lazim digunakan, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengisian blangko lamaran
- b) Seleksi Berkas
- c) Seleksi Tertulis
- d) Tes Psikologi
- e) Pemeriksaan kesehatan
- f) Seleksi Wawancara.³⁰

4) Tahapan Rekrutmen

Tahapan rekrutmen merupakan tahap-tahap atau langkah-langkah yang akan dan harus dilewati oleh calon tenaga pendidik untuk dilaksanakan sesuai dengan rencana dan sebagaimana mestinya. Untuk melaksanakan rekrutmen, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus memiliki konsep serta pedoman kegiatan yang

³⁰ Ibid, 35-40

akan dijadikan pegangan dalam proses rekrutmen lembaga pendidikan tersebut. Proses rekrutmen guru dapat dilakukan melalui beberapa kegiatan, yakni sebagai berikut:

- a) Persiapan rekrutmen guru
- b) Penyebaran informasi mengenai penerimaan calon tenaga pendidik baru
- c) Batas penerimaan pendaftaran calon tenaga pendidik baru
- d) Seleksi calon tenaga pendidik baru
- e) Pembuatan kelompok calon tenaga pendidik

5) Standar dan Kualifikasi Rekrutmen

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten, profesional serta cakap maka dibutuhkan standar dan kualifikasi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Standar dan kualifikasi calon tenaga pendidik sebagai berikut :

- a) Umur. Umur atau usia harus mendapatkan perhatian dalam pencarian calon tenaga pendidik baru. Bukan tanpa alasan tetapi umur merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, tanggung jawab serta kinerja calon tenaga pendidik.
- b) Keahlian atau skill. Pada hal ini skill berperan untuk menentukan mampu atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Pada hal ini, keahlian atau skill dibagi menjadi tiga yakni technical skill, human skill dan konseptual skill.

- c) Kesehatan Fisik. Kesehatan fisik yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik menjadi salah satu aspek yang harus diprioritaskan dalam bekerja. Sebab untuk mengerjakan tugas dan mengemban amanah dalam bekerja maka seorang tenaga pendidik akan dapat mengerjakan semuanya dengan baik apabila didukung oleh fisik yang sehat. Tidak mungkin seseorang dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik jika sering sakit.
- d) Jenis Kelamin. Jenis kelamin juga harus menjadi salah satu hal yang mesti dipertimbangkan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru. Karena tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis laki-laki ataupun tidak semua pekerjaan memerlukan pegawai yang berjenis perempuan. Misalnya seperti guru bimbingan konseling. Guru bimbingan konseling biasanya bersifat kondisional. Mungkin saja disekolah A membutuhkan seorang perempuan menjadi guru bimbingan konseling tetapi disekolah yang lainnya belum tentu seperti itu.
- e) Faktor Psikis. Pembawaan dan psikis seseorang sangat berpengaruh terhadap sosialisasi dan adaptasi tenaga pendidik baru dilembaga tersebut. Hal ini tak lepas dari karakter serta kepribadian yang merupakan pembawaan seseorang. Selain itu faktor kejujuran pun tak kalah penting karena kejujuran merupakan salah satu kunci untuk seseorang mempercayakan tugas kepada calon tenaga pendidik baru. Kerjasama yang didorong dengan kejujuran merupakan kualifikasi rekrutmen yang sangat penting terutama dalam lingkup dunia pendidikan. Karena tidak

mungkin seorang yang berkewenangan dalam sebuah lembaga pendidikan akan memberikan amanah dan tugas kepada orang yang tidak jujur dan tidak bertanggung jawab.

- f) Pengalaman Kerja. Pengalaman kerja seorang calon tenaga pendidik baru hendaknya mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam proses seleksi karena orang yang telah berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai.

b. Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Soekidjo Notoatmodjo pengembangan dapat diartikan secara makro dan secara mikro. Secara makro pengembangan adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan pengertian pengembangan secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil yang optimal.³¹

Menurut Prof Dr Suharsini Arikunto dan Lia Yuliana, S. Pd, pengembangan tenaga pendidik adalah usaha yang dijalankan untuk memajukan dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dalam lingkungan sekolah.³² Pengertian ini sejalan dengan pendapat Malayu S.P Hasibuan yang mengatakan bahwa pengembangan tenaga pendidik adalah suatu usaha untuk meningkatkan

³¹ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), hlm. 11

³² Suharsini Arikunto dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan* (Yogyakarta : Aditya Media, 2008), hlm. 231

kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.³³ Berikut ini beberapa indikator yang akan dibahas dalam pengembangan tenaga pendidik. Yakni sebagai berikut :

1) Tujuan Pengembangan

Pengembangan tenaga pendidik semata-mata tidak hanya untuk menjalankan program yang telah direncanakan oleh sekolah saja namun lebih dari itu. Pengembangan tenaga pendidik pun memiliki tujuan dan manfaatnya sendiri. Tujuan umum adanya pengembangan tenaga pendidik ialah untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi kerja para tenaga pendidik pada saat ini dan masa yang akan datang. Artinya orientasi dari pengembangan adalah untuk menghadapi tantangan kerja dimasa sekarang dan masa yang akan datang.³⁴

Dalam kegiatan pengembangan, manfaat dapat dibagi menjadi beberapa bagian yakni sebagai berikut :

a) Bagi Lembaga Pendidikan

- (1) Produktifitas kerja dalam lembaga pendidikan, hal ini terjadi karena tidak terjadinya pemborosan karena kecermatan dalam melaksanakan tugas tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik.

³³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), hlm. 69

³⁴ Ika Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2008), hlm. 110

- (2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara kepala madrasah dan tenaga pendidik karena adanya pendelegasi wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi tenaga pendidik untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
- (3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat karena melibatkan tenaga pendidik yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh kepala madrasah.
- (4) Meningkatkan semangat mengajar seluruh tenaga pendidik dalam lembaga pendidikan dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi.
- (5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- (6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada akhirnya memperlancar proses perumusan kebijakan organisasi dan realisasinya.
- (7) Penyelesaian konflik secara fungsional dan yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan kesatuan dalam suasana kekeluargaan bagi para anggota organisasi.³⁵

b) Bagi Tenaga Pendidik

- (1) Membantu tenaga pendidik membuat keputusan dengan lebih baik sebab ia telah memahami dan tau apa yang harus dilakukan.

³⁵ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi* (Jakarta : Bumi Aksara, 2003), hlm. 183

- (2) Meningkatkan kemampuan para tenaga pendidik menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Tentunya dengan ilmu baru yang didapat dari kegiatan pengembangan.
- (3) Timbulnya dorongan dalam diri guru untuk meningkatkan kemampuan kerjanya yakni kemampuan mengajar.
- (4) Peningkatan kemampuan tenaga pendidik untuk mengatasi stres, frustasi dan konflik yang pada akhirnya memperbesar rasa percaya diri sendiri.
- (5) Tersedianya informasi tentang berbagai program baru yang dapat dimanfaatkan oleh tenaga pendidik dalam rangka untuk meningkatkan kualitas kerjanya masing-masing secara teknikal dan intelektual.
- (6) Meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kemampuan dan skill yang dimiliki tenaga pendidik dan dengan hasil yang lebih baik membuat ia merasakan kepuasan tersendiri sehingga dapat merasakan perbedaan (peningkatan) sebelum mengikuti kegiatan pengembangan.
- (7) Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang. Dengan kemampuan yang dimiliki tenaga pendidik dan hasil yang baik mengundang perhatian kepala madrasah tentunya akan mendapat pengakuan yang lebih baik dari pada sebelumnya.
- (8) Makin besarnya tekad tenaga pendidik untuk lebih mandiri, sebab mempunyai rasa percaya diri sendiri.
- (9) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

2) Langkah-langkah Pengembangan Tenaga Pendidik

Untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berkompeten serta lebih baik dari sebelumnya, tentunya tiap-tiap lembaga pendidikan harus menggunakan langkah-langkah yang tepat pada saat berlangsung kegiatan pengembangan. Selain itu, langkah ini pula dimaksudkan guna mengurangi kendala pada saat pelaksanaan pengembangan tenaga pendidik. Agar pengembangan tenaga pendidik dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan dan tidak sia-sia, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, diantaranya adalah :

- a) Penentuan kebutuhan. Penentuan kebutuhan adalah suatu analisis untuk mencari tahu masalah yang di hadapi saat ini dan tantangan di masa yang akan datang yang harus dapat dipenuhi oleh program pengembangan.³⁶ Penentuan kebutuhan ini mutlak adanya dan di dasarkan pada analisis yang tepat, dimana analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa minimal tiga hal, yaitu; masalah-masalah yang di hadapi sekarang, dan berbagai tantangan baru yang di perkirakan akan timbul di masa yang akan datang, serta mempertimbangkan keaneragaman isu internasional.
- b) Penentuan sasaran . Berdasarkan analisis pengembangan, maka berbagai sasaran di tetapkan baik itu berupa tehnik maupun yang menyangkut dengan perilaku, atau keduanya. Sasaran tersebut harus dinyatakan dengan jelas dan sekongkrit mungkin baik bagi para pelatih ataupun peserta pengembangan. Hal ini dilakukan sebagai tolak ukur untuk menentukan

³⁶ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan , (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2005), hlm. 237

keberhasilan program pengembangan dan sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti program dan metode pengembangan yang akan diikuti.

- c) Penetapan isi program. Dalam penetapan isi program pengembangan harus jelas tentang materi atau program apa yang ingin dicapai salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan baru yang belum pernah dimiliki oleh tenaga pendidik, namun tidak menutup kemungkinan mengembangkan keterampilan yang sudah dimiliki dan perubahan sikap serta perilaku dalam pelaksanaan tugas.
- d) Identifikasi prinsip-prinsip belajar. Para pakar pelatihan dan pengembangan mengatakan bahwa pada dasarnya ada lima prinsip belajar dalam kegiatan pengembangan yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan.

3) Metode Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelaksanaan pengembangan bagi tenaga pendidik harus berdasarkan dan bersandar pada pedoman serta metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan. Dalam program pengembangan ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya mendapatkan hasil yang lebih baik, program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia dalam suatu lembaga pendidikan. Beberapa metode pengembangan sumber daya tenaga pendidik antara lain :

a) Metode Latihan

Metode latihan umumnya disandarkan pada kebutuhan lembaga pendidikan dan juga tenaga pendidik itu sendiri melihat berbagai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta tingkat pendidikan peserta latar belakang peserta dan hal-hal lainnya. Pengembangan tenaga pendidik harus dimulai dengan menganalisis apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga pendidik dan lembaga pendidikan tersebut walaupun sepertinya sampai saat ini analisis kebutuhan masih belum mendapatkan tempat dan perhatian secara intens. Itulah salah satu yang menjadi penyebab adanya beberapa metode inovatif seperti ini guna mengembangkan tenaga pendidiknya dalam rangka memberikan gambaran mengenai kecocokan antara tuntutan pekerjaan yang ada dengan bidang keilmuan yang dimiliki.

b) Metode Pendidikan

Metode pendidikan dalam arti sempit yakni guna meningkatkan keahlian dan kecakapan tenaga pendidik dalam memimpin dan mengkondisikan peserta didik secara efektif. Seorang tenaga pendidik yang maksimal dalam proses kegiatan belajar mengajar baik didalam kelas maupun diluar kelas diharapkan dapat menciptakan output-output yang bermutu yang dapat memberikan kebanggaan tersendiri bagi lembaga tersebut

c) Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Menurut Gronlud evaluasi adalah suatu proses sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Sedangkan menurut Weirisma dan Jurse evaluasi adalah suatu proses yang mencakup pengukuran dan testing yang juga berisi pengambilan keputusan

tentang nilai. Menurut pendapat lain oleh Wand dan Brown yang dikutip Nurkencana evaluasi merupakan suatu proses untuk menentukan nilai dari sesuatu.³⁷

Sebagai tenaga pendidik seorang guru haruslah bekerja dengan baik dan sesuai dengan profesi yang digelutinya. Seorang tenaga pendidik merupakan salah satu faktor utama dalam perkembangan dan keberhasilan suatu istem pembelajaran didalam suatu lembaga pendidikan. Tenaga pendidik yang tidak menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang ada maka sistem pembelajaran pun tidak akan berjalan dengan baik dan maksimal.

Oleh karenanya seorang tenaga pendidik dituntut untuk dapat menunjukkan keprofesional dan mutu beserta kualitasnya. Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009 mengatakan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan ndan jabatannya. Evaluasi kinerja guru/tenaga pendidik merupakan sebuah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang dibuat untuk menilai/mengevaluasi tingkat kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik.³⁸

³⁷ Ali Hamzah, *Evaluasi Pembelajaran Matematika* (Jakarta : Grafindo Persada, 2011), hlm 12

³⁸ Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009

Dalam proses evaluasi terdapat beberapa indikator yang menjadi pegangan pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik, yakni sebagai berikut :

(1) Tujuan Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Dalam suatu pelaksanaan kegiatan pasti memiliki tujuan yang jelas. Pada umumnya tujuan pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (a) Menentukan tingkat kompetensi seorang guru.
- (b) Meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja guru dan sekolah.
- (c) Menyajikan suatu landasan untuk pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau kurang efektifnya kinerja guru.
- (d) Menyediakan landasan untuk program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru.
- (e) Menjamin bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang positif dalam mendukung pembelajaran peserta didik untuk mencapai prestasinya.
- (f) Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Dengan demikian diharapkan evaluasi kinerja tenaga pendidik dapat menjadi pedoman yang berdasar untuk penentuan keputusan dan kebijakan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan profesionalitas guru/tenaga pendidik.

(2) Perangkat Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik

Selain adanya tujuan, hal lain yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik ialah perangkat pelaksanaan evaluasi yang dilaksanakan memperoleh hasil yang objektif, akurat, tepat, valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun beberapa perangkat pelaksanaannya sebagai berikut :

- (a) Pedoman pelaksanaan evaluasi. Pedoman tersebut mengatur tata cara evaluasi dan ketentuan yang harus digunakan oleh evaluator/penilai, guru/tenaga pendidik yang di evaluasi serta unsur lain yang terlibat dalam proses evaluasi.
- (b) Instrumen evaluasi. Jenis instrumen evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan paket instrumen yang dilengkapi dengan rubrik evaluasi untuk masing-masing indikator kinerja dari setiap tugas utama guru/tenaga pendidik.

Evaluasi kinerja tenaga pendidik setidaknya dilaksanakan satu tahun sekali pada setiap sekolah. Evaluasi tersebut dilaksanakan oleh kepala sekolah atau orang/panitia yang ditunjuk/dibentuk langsung oleh kepala sekolah atau pihak departemen pendidikan. Urutan-urutannya pada saat penelitian petugas peneliti tidak ke tempat pengajaran guru terkait.

Dengan membawa lembaran instrumen evaluasi yang berisi tentang poin-poin berdasarkan kompetensi guru yang diuji. Hasil penelitian di coding ke lembaran instrumen tersebut dalam bentuk skor-skor. Setelah hasil tersebut telah terisi semua hasil dalam lembar instrumen selanjutnya di display kedalam lembar

laporan evaluasi. Dalam bentuk laporan tersebut dapat dilihat secara jelas kinerja tenaga pendidik yang telah dievaluasi.

d) Syarat dan Sistem Evaluasi Tenaga Pendidik

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja tenaga pendidik dibutuhkan adanya rambu-rambu/konsep evaluasi. Konsep evaluasi disini mencakup syarat sistem evaluasi dan prinsip pelaksanaan evaluasi. Syarat-syarat sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik diperlukan untuk memperoleh hasil evaluasi yang benar dan tepat. Syarat-syarat tersebut antara lain :

- (1) Valid. Aspek yang dinilai benar-benar mengukur komponen tugas tenaga pendidik dalam melaksanakan pembelajaran, pembimbingan, dan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah.
- (2) Reliable. Mempunyai tingkat kepercayaan tinggi apabila proses yang dilakukan memberikan hasil yang sama untuk seorang tenaga pendidik yang dievaluasi kinerjanya oleh siapapun dan kapanpun.
- (3) Praktis. Dapat dilakukan oleh siapapun dengan relatif mudah dengan tingkat validitas dan reliabilitas yang sama dalam semua kondisi tanpa memerlukan persyaratan tambahan.

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah aspek yang tidak bisa dipisahkan dari penelitian ini, karena menjadi objek kajian yang masih relevan sehingga memperkaya bahan

pemikiran dengan prespektif lain. Adapun penelitian terdahulu yang penulis anggap masih relevan adalah :

1. Skripsi yang berjudul “ implementasi manajemen tenaga pendidik di MTs Hifzhil Qur’an ” karya Cindy Liansa Giting (mahasiswa Universitas Islam Negri Sumatra Utara). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pendidikan mempunyai beberapa taksiran yang saling mendukung antara satu dengan yang lainnya. Sondang P Siagian, yang dikutip oleh Daryanto mengemukakan bahwa manajemen adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas untuk mencapai tujuan yang telah dicanangkan sebelumnya . Hasil penelitian kualitatif ini yaitu pemimpin akan menerima tenaga pendidik yang memiliki tingkat kompetensi dan skill yang tinggi. Selain itu juga tenaga pendidik dalam organisasi kinerja harus dilakukan secara profesional dan saling bekerjasama untuk berkomunikasi satu sama lain dengan baik. Dalam hal pengawasan kepala sekolah selalu memantau guru dalam proses pembelajaran dan diadakan rapat untuk mengevaluasi kegiatan sekolah.³⁹ Adapun aspek yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian ini tidak menjelaskan bagaimana proses dalam pengangkatan, pengembangan dan evaluasi tenaga pendidik yang lebih relevan.
2. Skripsi yang berjudul “ strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan pada sekolah dasar islam terpadu Darul Muttaqien ” karya

³⁹ Cindy Liasna Giting, Skripsi : Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Di MTs Hifzhil Qur’an (Sumatra Utara : UIN Sumatra Utara, 2018)

Putri Amalia (mahasiswa UIN Syarif Hidayatulloh Jakarta). Adapun permasalahan penelitian ini adalah bagaimana strategi rekrutmen tenaga pendidik. Hasil penelitian kualitatif ini adalah strategi perekrutan yang digunakan dalam sekolah tersebut melakukan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, menginformasikan adanya lowongan pekerjaan baik secara internal maupun eksternal, menerima berkas lamaran, seleksi berkas lamaran, memanggil calon, tes tertulis, pembinaan dan penempatan.⁴⁰ Adapun aspek yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian ini tidak menjelaskan bagaimana pengembangan dan evaluasi terhadap tenaga pendidik.

3. Alamsyah Putra Pasaribu (2013) implementasi manajemen tenaga kependidikan di MAS PAB-2 Helvetia Medan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan, yaitu : 1) implementasi manajemen tenaga kependidikan adalah untuk mendukung proses pendidikan di madrasah. Dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah, maka guru memiliki peranan penting sebagai tenaga kependidikan. Seorang guru melaksanakan fungsi mengajar berdasarkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. 2) pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting. 3) perekrutan para pegawai sangat ketat dan penerimaan

⁴⁰ Putri Amalia, Skripsi : Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Darul Muttaqien (Jakarta : UIN Syarif Hidayatulloh, 2010)

tenaga kependidikan yakni menggunakan jalur formal dengan memenuhi beberapa kriteria yang sudah menjadi ketetapan oleh sekolah.⁴¹

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah bagaimana proses pengangkatan, pengembangan dan evaluasi tenaga pendidik dan seperti apa faktor pendukung dan penghambatnya.

⁴¹ Alamsyah Putra Pasaribu, Skripsi Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan, (Medan : UNP, 2013)
