

**Manajemen Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di
Madrasah Tsanawiyah Al-Hidayah Pujud Kabupaten Rokan Hilir**

Surya Subakti¹, M. Arif Surham², Tutti Adriani³
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau^{1,2,3}
suryabakti.se@gmail.com¹, arifsurham@gmail.com²,
tutiandriani@uin-suska.ac.id³

Abstract: *The demands for an educator and educational staff are the demands of professional service users to provide educational services to students at educational institutions. The need for teaching staff and educational staff in providing educational services must meet certain requirements to ensure that the services needed are in line with the desired expectations. This requirement is very important because education providers demand professional expertise that not everyone can meet these requirements. This research uses qualitative analysis, data collection uses interviews and observation. Data sources consist of primary data sources obtained directly and secondary data sources. The results of the research show that: planning and analysis of the needs of Educators and Education Personnel includes: Recruitment, selection, placement, division of work tasks, workload, development, welfare, discipline and assessment, as well as dismissal of Educators and Education Personnel.*

Keywords: *Management, Planning, Education*

Absrtak: *Tuntutan bagi seorang tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan merupakan tuntutan pengguna jasa profesional untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik pada lembaga pendidikan. Kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam memberikan layanan pendidikan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menjamin bahwa layanan yang dibutuhkan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Persyaratan ini sangat penting karena penyelenggara pendidikan menuntut keahlian profesional yang tidak semua orang dapat memenuhi persyaratan tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Sumber data terdiri dari sumber data primer yang diperoleh secara langsung dan sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: perencanaan dan analisis kebutuhan Pendidik dan Tenaga kependidikan meliputi: Rekrutmen, seleksi, penempatan, pembagian tugas kerja, beban kerja, pengembangan, kesejahteraan, disiplin dan penilaian, serta pemberhentian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.*

Kata Kunci: *Manajemen, Perencanaan, Pendidikan*

Pendahuluan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan. dibutuhkan oleh dirinya sendiri dan masyarakat. , bangsa dan negara.¹

Untuk meningkatkan proses pendidikan yang berjalan di sekolah, perlu adanya harmonisasi kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Mengingat pentingnya hal tersebut, maka perlu adanya perencanaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang efisien bagi suatu sekolah guna meningkatkan mutu belajar mengajar siswa sehingga berdampak pada peningkatan prestasi siswa.²

Tuntutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan tuntutan pengguna jasa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik pada suatu lembaga pendidikan. Kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam memberikan layanan pendidikan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menjamin bahwa layanan yang dibutuhkan sesuai dengan harapan yang diinginkan. Persyaratan ini sangat penting karena penyelenggara pendidikan menuntut keahlian profesional yang tidak semua orang dapat memenuhi persyaratan tersebut. Untuk dapat memenuhi persyaratan yang diminta oleh lembaga pengguna, maka lembaga pendidikan guru sebagai penyedia atau prosedur harus menunjukkan persyaratan profesional yang diminta oleh pengguna. Oleh karena itu, upaya pemenuhan ini juga perlu dilakukan secara profesional agar produk yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan di lapangan.³

Mengingat pentingnya peran tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam suatu organisasi (dalam hal ini sekolah), maka kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga perlu memberikan perhatian yang serius terhadap pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (guru dan non guru) yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Lembaga pendidikan, agar menjadi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan profesional, karena hanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang

¹ Undang-undang SISDIKNAS (UU RI No. 20 Tp. 2003).(Jakarta: Sinar Grafika 2011),cet. Ke IV, p. 3

² Nina Sartika Putri, dkk, Analisis Tingkat Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas Wilayah Kota Mataram, *Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan* Volume 11 Nomor 1 Edisi April 2023, p. 28

³ A. Sunandar, Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru, *Jurnal: Manajemen Pendidikan* No. 01/Tp.IV/April 2006, p. 5

berkualitas dan profesional yang mampu menjadikan lembaga pendidikan tetap bertahan dan mampu meningkatkan mutu pendidikannya.

Dalam dunia pendidikan, manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diakui mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu lembaga pendidikan, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, kesanggupan, ketrampilan, pengetahuan, tenaga dan kerja.⁴

Berangkat dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, untuk mengetahui sejauh mana Perencanaan dan Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di di MTs Al-Hidayah Pujud Kabupaten Rokan Hilir.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yang masuk kepada kategori penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau dengan cara kuantifikasi lainnya. Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan.⁵ Penulis turun ke lapangan untuk mengambil data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Perencanaan dapat diartikan sebagai keseluruhan proses memikirkan secara matang dan menentukan hal-hal yang akan dilakukan di masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemahaman ini menunjukkan bahwa perencanaan merupakan fungsi administrasi dan manajemen yang pertama. Dengan perencanaan yang benar dan tepat maka suatu kegiatan akan mencapai tujuannya secara optimal.⁶ Perencanaan merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan tujuan organisasi dan diikuti dengan berbagai rencana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁷

⁴ Faustino, *Manajemen sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), p. 2

⁵ Eko Murdiyanto, *"Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)"*, (Yogyakarta: LPPM UPN Veteran, 2020), p. 19.

⁶ A. W. Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, (Jakarta: PT. Bina Aksara, 2010), p. 32

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), p. 19

Faktanya, Allah memberikan arahan kepada setiap mukmin untuk merencanakan apa yang akan mereka lakukan di masa depan, seperti yang difirmankan-Nya dalam Al-Qur'an, surat Al Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

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

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang dikerjakannya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (QS. Al Hasyr: 18).⁸

Perencanaan dapat dianggap sebagai inti dari manajemen, karena manajemen membantu mengurangi ketidakpastian di masa depan, dan oleh karena itu memungkinkan pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara efektif dan efisien. Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi, karena merupakan inti dari kegiatan kepegawaian lainnya.⁹

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (guru dan non guru) dilakukan berdasarkan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas. Dari segi kuantitas, perencanaan yang dibuat untuk guru didasarkan pada jumlah kelas, siswa dan alokasi waktu seluruh mata pelajaran per minggu. Selain perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan, hal lain yang perlu diperhatikan adalah terkait peningkatan kemampuan masing-masing tenaga kependidikan, khususnya kemampuan mengajar guru.¹⁰

Perencanaan kebutuhan dilakukan untuk mengatasi dan mengantisipasi kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan khususnya guru. Selain itu perencanaan terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan menjadi semakin penting, karena mengingat lingkungan organisasi selalu mengalami perubahan dan perkembangan, maka hal ini menuntut pimpinan Lembaga pendidikan untuk dapat membuat perencanaan yang matang. Dengan perencanaan yang matang maka kepala sekolah/madrasah akan dapat memperkirakan

⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Jakarta: Al-Huda, 2016), p. 548

⁹ Nurussalami, *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan*, *Jurnal Intelektualita Prodi MPI*, Volume 11, Nomor 1 edisi Januari-Juni 2022, p. 129

(memprediksi) kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, karena pada dasarnya fungsi perencanaan membutuhkan tenaga.¹¹

Pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan pendidikan dalam situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan sosialisasi kepada masyarakat. pelayanannya khususnya bagi pendidik pada pendidikan tinggi. Pendidik adalah tenaga pada lembaga pendidikan yang melaksanakan salah satu aspek atau seluruh kegiatan (proses) pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah tenaga (tenaga) yang berkecimpung dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang mempunyai wawasan pendidikan (memahami filsafat dan ilmu pendidikan), dan melaksanakan kegiatan pendidikan (mikro atau makro) atau menyelenggarakan pendidikan.¹²

Pendidikan meramalkan kebutuhan tenaga kependidikan di masa depan. Sebagaimana dikemukakan Hadari, fungsi perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan adalah memprediksi kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan saat ini dan masa depan.¹³

Dalam Undang-undang Republik Indonesia no. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen artinya guru adalah pendidik yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.¹⁴

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 5 dan 6, yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Sedangkan pendidik adalah tenaga kependidikan yang mempunyai kualifikasi sebagai guru, dosen, tutor mahasiswa, dan sebagainya.¹⁵ Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan pada satuan pendidikan tertentu adalah

¹² UU No 20 tahun 2003 BAB XI pendidik dan tenaga kependidikan pasal 39

¹³ Hadari Nawawi, *Manajemen sumber Daya manusia*, (Yogyakarta; Gadjah Mada University Press, 2001), p. 14

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

¹⁵ Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6

pengawas Sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha, wakil kepala sekolah yang membidangi hal-hal khusus, pustakawan, asisten laboratorium, penjaga dan petugas kebersihan sekolah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia no. 57 Tahun 2021 ayat (2) pasal 23 menjelaskan bahwa standar tenaga kependidikan selain pendidik adalah kriteria minimal kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan selain pendidik sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan di unit tersebut. itu. pendidikan. Kompetensi tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional untuk menunjang pendidikan pada satuan pendidikan.

Untuk menjaga efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan, perlu dijaga keseimbangan antara kebutuhan guru dan kemampuan penyediaannya, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan guru, yang kedua hal tersebut tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya. Untuk mengembangkan manajemen di bidang pendidikan pada dasarnya harus mampu menganalisis setiap aspek yang berkaitan dengan lembaga pendidikan, dalam hal ini perencanaan merupakan kegiatan awal dalam manajemen.¹⁶

Tab 1 . Data siswa, guru, dan tenaga kependidikan

No	Tahun	Lk	Pr	Jlh	Jlh Rombe	Jlh Guru	Jmlh Tenaga Kependidikan
1	2021	183	180	363	11	15	4
2	2022	189	171	360	12	17	5
3	2023	183	170	353	13	18	5

Dari data di atas terlihat jumlah guru yang tersedia pada tahun 2021 sebanyak 15 (lima belas) orang. Tahun 2022 berjumlah 17 (tujuh belas) orang, bertambah 2 (dua) orang dari tahun sebelumnya, tahun 2023 berjumlah 18 (delapan belas) orang, bertambah 1 (satu) orang dari tahun 2022.

¹⁶ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2008), p. 3

Hasil penelitian secara umum memberikan gambaran bahwa laju pertumbuhan jumlah siswa pada setiap jenjang pendidikan di MTs Al-Hidayah semakin menurun setiap Tahunnya. Jika dilihat dari besaran pertumbuhan yang terjadi dalam tiga Tahun terakhir, maka dapat dikatakan bahwa jumlah peserta didik pada setiap jenjang pendidikan mengalami kestabilan, artinya tidak mengalami penurunan yang drastis, masih terdapat sedikit peningkatan. Perbedaan dari sebelumnya, namun setiap Tahunnya selalu mengalami penurunan.

Dalam menghitung faktor-faktor penentu yang mempengaruhi jumlah kebutuhan guru, sangat perlu memperhatikan kondisi di lapangan yang meliputi jarak antar sekolah, jarak pemukiman dengan sekolah, jarak antara sekolah penunjang dan sekolah binaan serta seperti akses transportasi dan fasilitas pendukung lainnya.

Untuk menganalisis proyeksi kebutuhan Pendidik di MTs Al-Hidayah menurut kebutuhan, ada beberapa faktor yang penting untuk diperhatikan pada tahun 2021 hingga 2023, yaitu: 1) laju pertumbuhan siswa ($r = -2,7\%$), 2) laju pertumbuhan guru tahun 2021 hingga 2023 ($r = 2,7\%$), 3) lokasi dan jarak antar sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian, proyeksi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Hidayah Kecamatan Pujud Kabupaten Rokan Hilir lebih fokus pada upaya pemenuhan kebutuhan Pendidik mulai tahun 2021-2023. Jumlah siswanya tidak terlihat pertumbuhannya, bahkan setiap tahunnya menurun, tidak ada Tenaga Pendidik yang berhenti atau diberhentikan, bahkan ada penambahan tenaga pendidik setiap Tahunnya, dan penambahan rombongan belajar dari Tahun 2021 hingga Tahun 2023 semakin meningkat. sebanyak 1 (satu) setiap Tahunnya. Pada Tahun 2021 hingga 2023, secara kuantitatif pertumbuhan faktor PHK yang mempengaruhi jumlah kebutuhan guru telah memenuhi perbandingan antara jumlah siswa dengan jumlah rombongan belajar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jumlah guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan jumlah siswa dan rombongan belajar.

Kekurangan tenaga pendidik secara langsung akan mempengaruhi sekolah khususnya proses pembelajaran. Pada saat tenaga pendidik terbatas, maka Sekolah akan kesulitan dalam mengatur jadwal pembelajaran, hal ini berarti Guru akan memiliki beban mengajar yang lebih dari pada jam yang seharusnya. Tidak hanya itu saja, kekosongan guru pada bidang tertentu akan memaksa guru lain untuk mengajar pada bidang yang tidak dikuasainya, apabila tujuannya untuk saling melengkapi sebetulnya sah-sah saja, namun resikonya adalah pembelajaran menjadi tidak kondusif disebabkan pekerjaan yang dilakukan bukan oleh ahlinya.

Sebelum melaksanakan suatu tugas, harus terlebih dahulu merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas tersebut. Begitu pula dengan rekrutmen harus direncanakan terlebih dahulu dengan

menganalisis atau menentukan kualifikasi pegawai yang akan diterima di lembaga pendidikan tersebut.

1. Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Lembaga pendidikan baik Sekolah, Madrasah, maupun Pondok Pesantren, merupakan tempat atau sarana untuk melaksanakan proses pendidikan. Anak didik belajar dengan guru dalam memahami mata pelajaran, belajar menaati peraturan, dan mempersiapkan diri untuk menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna bagi kemajuan bangsa. Kegiatan perekrutan Tenaga Pendidik dan kependidikan merupakan suatu fungsi yang positif untuk mencari, menentukan, dan menarik calon pekerja untuk mengisi formasi tenaga pendidik dan kependidikan. Dalam kondisi tertentu, sangat mungkin terdapat kesempatan lebih menguntungkan untuk memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi harapan lembaga pendidikan, dan dengan pertimbangan yang matang dalam menentukan dan melakukan seleksi khusus, bahkan menjadi prioritas utama.¹⁷

Mekanisme penerimaan tenaga pendidik hendaknya mendapat perhatian yang utama dalam hal proses perekrutannya. Karena pada tahap ini, pemilik wewenang dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Apabila terjadi kesalahan pada tahap perekrutan dan penyeleksian tenaga pendidik dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran yang berdampak pada pencapaian tujuan dan cita-cita suatu lembaga pendidikan tersebut. Sebab sekolah yang berhasil adalah sekolah yang dapat mencetak peserta didik berkualitas dan berprestasi.¹⁸

Rekrutmen merupakan suatu hal yang penting dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak untuk memperoleh potensi sumber daya pendidikan disuatu lembaga pendidikan. Program rekrutmen dilaksanakan sebagai kegiatan untuk menjaring jumlah tenaga yang dibutuhkan dalam suatu sistem pendidikan yang memenuhi mutu tertentu dan dapat memenuhi kebutuhan SDM di Madrasah. Donatur tidak diumumkan secara terbuka, baik melalui media cetak maupun kertas. Namun rekrutmen dilakukan dengan pendekatan personal dari kepala sekolah MTs Al-Hidayah terhadap tenaga Pendidik yang

¹⁷ Rochmad Widodo, dkk, *Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)*, Jurnal Kependidikan Islam, Volume 12, Nomor 2, Tahun 2022, hlm. 171-173.

¹⁸ K.A. Rahman, dkk, *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, Nomor 1, April 2015, p. 25.

mempunyai kompetensi dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun karena lembaga ini sudah dikenal masyarakat, meski tidak diumumkan secara terbuka, banyak pelamar yang berasal dari berbagai latar belakang pendidikan atau jurusan dan dipanggil jika sesuai dengan kebutuhannya. Pendekatan personal yang dilakukan salah satunya adalah dengan menerima lulusan sarjana dari berbagai Perguruan Tinggi Negeri maupun swasta.

2. Seleksi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Rekrutmen tenaga pengajar dilakukan berdasarkan atas kebutuhan tenaga pengajar di suatu lembaga pendidikan. Seharusnya penerimaan guru hendaknya mendapat perhatian yang utama. Karena pada tahap penerimaan ini dapat memilih dan menyeleksi calon-calon guru sesuai dengan kriteria yang diinginkan bagi cita-cita dan tujuan pendidikan yang akan dicapai. Kesalahan dalam menyeleksi guru dapat berakibat fatal bagi kelangsungan kegiatan pembelajaran dalam hubungan dengan tujuan dan cita-cita yang diinginkan.¹⁹

Madrasah Aliyah Al-Hidayah memiliki kualifikasi tersendiri untuk penerimaan guru dan mempunyai proses penyeleksian khusus untuk menjaring tenaga pendidik yang berkualitas. Pihak Madrasah sangat menekankan pada pemenuhan kompetensi dalam mengajar, sehingga proses rekrutmen tidak hanya dijadikan sebagai formalitas, namun betul-betul sesuai dengan ketentuan dan kebijakan Madrasah.

Proses seleksi calon Tenaga Pendidik dapat dilakukan apabila Pelamar lebih dari satu dan pelamar terlebih dahulu memenuhi tata cara pengajuan lamaran dengan menyerahkan dokumen persyaratan dengan melihat kompetensi pemohon. Pelamar tenaga pengajar yang baru diterima tidak serta merta diberikan surat keputusan dari pimpinan sekolah. Pemberian SK mengajar biasanya melalui proses bertahap dengan melihat kinerja tenaga pengajar.

Sedangkan untuk pemilihan tenaga kependidikan, berdasarkan proses agar tidak terjadi kekosongan jam pelajaran karena tenaga kependidikan selalu datang lebih awal sebelum pelajaran dilaksanakan dan pulang tepat waktu. bahwa kedisiplinan yang diterapkan pimpinan sekolah/Madarasah terhadap tenaga pendidik membantu tenaga pendidik untuk mendisiplinkan dirinya dan juga bermanfaat dalam kelancaran proses belajar mengajar. Mengenai disiplin yang diberikan kepada tenaga kependidikan yaitu disiplin berangkat kerja dan pulang kerja. Bagi tenaga kependidikan yang menjabat sebagai tenaga pengajar, disiplin yang harus ditaati sama dengan tenaga pendidik dan bagi yang

¹⁹ Rabial Kanada, *Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA Nurul Amal Palembang*, *Journal of Islamic Education Management*, Vol. 6 No. 1, Juni 2020, p. 64-65.

melanggar disiplin akan diberikan sanksi tegas berupa teguran, dan pemberhentian.

3. Penempatan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.²⁰

Proses yang dilakukan adalah dengan berpedoman pada latar belakang pendidikan dan kompetensi masing-masing. Kepala Sekolah/ Madrasah meninjau kebutuhan tenaga Pendidikan di sekolahnya, terutama pada tahun ajaran baru. Ketika terjadi kekosongan tenaga Pendidik, hal pertama yang dilakukan adalah memberdayakan tenaga Pendidik yang ada. Apabila dirasa kurang, akan didatangkan tenaga Pendidik baru yang diterima sesuai latar belakang pendidikannya. Penempatan tenaga Pendidik pada menempati kelas-kelas yang memerlukannya. Biasanya, setiap tahun ajaran baru, penempatan Tenaga Pendidik ditentukan berdasarkan hasil rapat antara Komite, kepala sekolah, dan Dewan Guru.

Sedangkan untuk tenaga kependidikan, berbeda dengan penempatan tenaga Pendidik. Penempatan tenaga kependidikan ditempatkan pada bagian sekolah yang memerlukan, misalnya tenaga administrasi, pustakawan, dan penjaga sekolah. Senada dengan kepala sekolah, diperoleh data bahwa penempatan tenaga kependidikan baru diatur berdasarkan kebutuhan tenaga di sekolah.

4. Pembagian Tugas Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dimungkiri. Oleh karena itu, dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi ketika berada di dalamnya.²¹ Lembaga pendidikan memiliki pola tersendiri dalam pembagian tugas dalam pekerjaan, hal ini yang akan selalu memberikan tuntutan supaya tenaga pendidik mampu untuk menyesuaikan dirinya.

²⁰ Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Pekanbaru: PKPI FAI UIR, 2016), p. 24.

²¹ Rusdiana, *Manajemen Operasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), p. 314.

Pembagian tugas tenaga pendidik se tiap tahunnya selalu berbeda-beda, hal ini terjadi karena tuntutan pekerjaannya disesuaikan dengan kompetensinya. Sehubungan dengan pengembangan kompetensi pedagogi pendidik dan tenaga kependidikan disekolah, peran kepala sekolah/madrasah dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan berbagai program kegiatan.

5. Beban Kerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja. Kelebihan ini menyebabkan organisasi harus me nggaji jumlah karyawan lebih banyak dengan produktifitas yang sama sehingga terjadi inefisiesi biaya. Sebaliknya, jika terjadi kekurangan tenaga kerja atau banyaknya pekerjaan dengan jumlah karyawan yang dipekerjakan sedikit, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis bagi karyawan. Akhirnya karyawan pun menjadi tidak produktif karena terlalu lelah. Beban kerja dari setiap pekerja berbeda-beda, sesuai dengan jenis pekerjaannya. Beban kerja dapat berupa beban mental, fisik dan sosial. Beban mental ditemukan pada saat melakukan pekerjaan yang menggunakan pikiran sebagai alat utama seperti pekerjaan guru me ngajar.²²

Beban kerja tenaga pendidik mempunyai ketentuan sebagai berikut: 1) Bagi guru yang bersertifikasi pendidik, beban kerja mengajarnya adalah 24 jam pelajaran per minggu. 2) Tenaga pendidik yang belum memiliki sertifikat pendidik diberikan jumlah jam mengajar yang sama. Beban kerja pendidik tidak sama dengan beban kerja tenaga kependidikan. Pimpinan madrasah memberikan tunjangan kepada tenaga pendidik/guru yang tidak mempunyai jam mengajar dan tidak dapat hadir di sekolah kecuali ada jam mengajar. Untuk cuti, staf pengajar menyerahkannya kepada kepala sekolah dan mengembalikannya kepada pimpinan sekolah untuk diambil keputusan akhir. Kemudian, untuk mengatasi kesenjangan jam mengajar, kepala sekolah mengatur dan menugaskan guru pada bidang studi yang sama sambil mengambil cuti selama satu minggu.

²² Devi Mariana, dkk, *Perilaku Profesional Dan Beban Kerja Pendidik Di Sekolah Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Blitar*, Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan, Volume 1 Nomor 7, Juli 2016, p. 1306.

6. Pengembangan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Pengembangan pelatihan dan keterampilan tenaga pengajar dan kependidikan direncanakan setiap tahun dengan menyelenggarakan pelatihan atau seminar. Kepala sekolah/Madrasah harus memberikan dukungan kepada pendidik dan tenaga kependidikan dalam mengambil program kursus kependidikan dengan tujuan penting agar guru dapat mengambil mata kuliah yang berkaitan dengan spesialisasi masing-masing guna meningkatkan kompetensi pedagogiknya ke arah yang lebih baik.

Sebagaimana disampaikan Minarti, pengembangan tenaga kependidikan merupakan upaya peningkatan mutu pendidikan dan efisiensi kerja seluruh tenaga sekolah dalam satu organisasi pendidikan.²³ Lebih lanjut diperjelas dengan pernyataan Nurul dan Teguh bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah segala upaya untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia agar menjadi lebih besar, lebih baik, dan berkualitas.²⁴

Lebih lanjut Siagian menyatakan terdapat manfaat dari pengembangan, yaitu meningkatkan produktivitas kerja organisasi yang meliputi tidak adanya pemborosan, ketelitian dalam menjalankan tugas, tumbuhnya kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan terspesialisasi, meningkatkan tekad untuk mencapai target yang telah ditentukan, dan koordinasi yang lancar. sehingga organisasi beroperasi sebagai satu kesatuan yang utuh.²⁵

Jadi dapat dipahami bahwa pengembangan tenaga kependidikan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga tenaga kependidikan dapat membantu pengelolaan madrasah secara efektif dan efisien.

7. Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dewasa ini tingkat kesejahteraan guru masih tergolong rendah, tidak setara dengan pengabdian yang diberikannya. Gaji merupakan aspek utama dan paling pokok dalam kesejahteraan seorang guru. Selain gaji, kesejahteraan guru juga meliputi kelancaran dalam kenaikan pangkat, kepastian karir sebagai guru dan hubungan antar pribadi. Kesejahteraan guru menjadi jantungnya pelayanan pendidikan, karena dengan sistem insentif yang wajar dan berkeadilan dapat diharapkan suatu komitmen guru untuk memberikan pelayanan optimal dan terbaik

²³Sri Minarti, *Manajemen Sekolah: Menelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*, (Jogyakarta: Ar-ruzz Media, 2011), p. 139

²⁴Nurul Ulfatin, dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), p. 138

²⁵Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), p. 183

bagi masyarakat. Tampaknya dari aspek tersebut mungkin belum dapat terwujud sepenuhnya dalam lingkungan kehidupan guru masa kini.²⁶

Kondisi saat ini masih banyak sekolah/Madrasah belum optimal dalam memberikan kesejahteraan kepada tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, seperti pemberian uang makan dan hal-hal lain. Yang bisa dilakukan sementara adalah memberikan honor/gaji tenaga Pendidik sesuai jam kerjanya. Selanjutnya dalam hal keamanan kerja, kepala sekolah/Madrasah menjamin setiap tenaga pendidik mendapat jaminan terhadap pemutusan hubungan kerja sepanjang tidak melanggar norma dan tradisi.

Pendidik dan tenaga kependidikan. untuk bekerja lebih keras dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh sekolah/madrasah. Jadi dapat dikatakan kompensasi akan mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada suatu Lembaga. Ada beberapa cara yang dapat diterapkan sebagai dasar pemberian kompensasi, antara lain: (a) waktu, dimana pendidik dan tenaga kependidikan dibayar berdasarkan waktu yang digunakan dalam pekerjaannya, (b) produktivitas, yaitu kompensasi berdasarkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, (c) metode kombinasi, dimana tenaga pendidik dibayar dengan menggabungkan kedua cara di atas, misalnya selain gaji yang diterima, ada beberapa jenis insentif lainnya.

8. Kedisiplinan dan Penilaian Pendidik dan Tenaga kependidikan

Kedisiplinan seorang guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta didik. Apabila seorang guru memiliki sikap disiplin dalam kegiatan pembelajarannya, maka peserta didik akan termotivasi untuk mengikuti sikap disiplin dari gurunya. Arti disiplin sesungguhnya adalah proses melatih pikiran dan karakter anak secara bertahap sehingga menjadi seseorang yang memiliki kontrol diri dan berguna bagi masyarakat.²⁷

Penerapan disiplin pada tenaga pengajar merupakan tanggung jawab utama kepala sekolah/madrasah, dan juga selalu diawasi oleh kepala sekolah/Madrasah. Disiplin merupakan fungsi terpenting dan menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keaktifan dan kesadaran menaati peraturan madrasah dan norma-norma sosial.

²⁶ Riska Oktafiana, *Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jurnal IAIN Bone, p. 3.

²⁷ Mufarihah dan Munasir, *Pengaruh Kedisiplinan Guru Dan Aktivitas Ekstrakurikuler Terhadap Karakter Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Donorojo Kabupaten Jember*, Jurnal Intelektual, Vol. 08 No. 02, 2020, p. 160.

Dalam hal ini kepala sekolah/madrasah selalu bertugas dan meninjau kondisi Madrasah setiap hari. Dan juga kepala sekolah/madrasah memastikan setiap tenaga pendidik selalu datang lebih awal dari siswanya dengan cara menegur dan memberi salam kepada setiap tenaga pendidik yang datang terlambat. Disiplin ini meliputi: waktu mulai kerja, waktu mulai mengajar, dan waktu cuti kerja. Hukuman yang diberikan kepada tenaga pengajar yang kurang disiplin atau melanggar disiplin yang tidak sesuai dengan budaya madrasah akan diberikan sanksi yang tegas seperti teguran dan teguran, jika diabaikan akan diberikan sanksi yang lebih berat yaitu tidak diperbolehkan mengajar pada semester berikutnya atau segera diberhentikan.

9. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga kependidikan

Selama ini pemberhentian diberikan kepada tenaga pengajar yang tidak benar-benar menerapkan kedisiplinan khususnya ketika memasuki dunia kerja, dimana banyak kasus ditemukan. Hal ini dilakukan untuk menjaga kelancaran proses belajar mengajar. Pemberhentian tersebut dilakukan sebagai langkah terakhir setelah dilakukan penilaian obyektif terhadap kapasitas dan kemampuan tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas profesionalnya di sekolah. Proses pemberhentian merupakan suatu proses yang memerlukan analisa yang lebih tajam dan cermat terhadap kesesuaian kinerja tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik sekolah. Aktivitas istirahat berfungsi sebagai upaya terakhir dari aktivitas personel. Artinya pemecatan disini hanya dapat terlaksana dan terlaksana apabila telah mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen sekolah dan juga memperhatikan dampak yang dihadapi setelah dilakukannya pemecatan terhadap pihak sekolah dan para pendidik itu sendiri. Sedangkan pemberhentian diberikan dengan dua cara yaitu sementara yaitu dengan tidak memberikan tugas mengajar pada semester berikutnya atau pemberhentian tetap apabila tenaga pengajar tidak memperhatikan kesalahan yang berulang.

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan proses yang membuat seseorang pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat lagi melaksanakan tugas pekerjaannya atau fungsi jabatannya baik untuk sementara waktu maupun untuk selama-lamanya. Alasan-alasan yang dapat menyebabkan seorang pendidik dan tenaga kependidikan berhenti atau diperhentikan dari pekerjaannya (Putus Hubungan Kerja) diantaranya adalah: a) Karena permintaan sendiri untuk berhenti; b) Karena mencapai batas usia pensiun; c) Karena adanya penyederhanaan organisasi yang menyebabkan adanya penyederhanaan tugas di satu pihak sedang di pihak lain diperoleh kelebihan tenaga kerja; d) Karena yang bersangkutan melakukan penyelewengan atau tindakan pidana; e) Karena yang bersangkutan tidak cukup cakap

jasmani atau rohani, seperti cacat karena suatu hal yang menyebabkan tidak mampu lagi bekerja; f) Karena meninggalkan tugas dalam jangka waktu tertentu sebagai pelanggaran atas ketentuan yang berlaku; g) Karena meninggal dunia atau karena hilang sebagaimana dinyatakan oleh pejabat yang berwenang.²⁸

Kesimpulan

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (guru dan non guru) dilakukan berdasarkan kebutuhan, baik kuantitas maupun kualitas. Proses rekrutmen harus dilaksanakan atas dasar pertimbangan untuk pemaksimalan penyelenggaraan pendidikan, artinya perekrutan dilakukan pada bidang-bidang yang mengalami kekurangan tenaga kerja. Selain itu rekrutmen harus disertai dengan kualifikasi tertentu berdasarkan keilmuan, sehingga nantinya posisi yang diisi betul-betul dite mpati oleh orang yang me miliki keahlian.

Proses perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan MTs Al-Hidayah Pujud Kabupaten Rokan Hilir relatif baik. Pimpinan madrasah telah me ngatur de ngan se de mikian rupa mulai dari, rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan; pembagian tugas kerja pendidik dan tenaga kependidikan; beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan; pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan; kesejahteraan pe ndidik dan tenaga kependidikan; kedisiplinan dan penilain pendidik dan tenaga kependidikan; hingga pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan.

Bibliografi

- A. Sunandar. Analisis Perencanaan Kebutuhan Guru, *Jurnal: Manajemen Pendidikan* No. 01/Th.IV/April 2006.
- Departemen Agama RI. 2016. *Al-Quran dan Terjemahnya*. Jakarta: Al-Huda.
- Devi Mariana, dkk. *Perilaku Profesional Dan Beban Kerja Pendidik Di Sekolah Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Blitar*, *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, Volume 1 Nomor 7, Juli 2016.
- Faustino. 2001. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

²⁸ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012), p. 31.

- Hidayat, Ara dan Imam Machali. 2012. *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- K.A. Rahman, dkk. *Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Aliyah Negeri Insan Cendekia Jambi*, Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 9, Nomor 1, April 2015.
- Minarti, Sri. 2011. *Manajemen Sekolah: Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Mufarihah dan Munasir. *Pengaruh Kedisiplinan Guru Dan Aktifitas Ekstrakurikuler Terhadap Karakter Peserta Didik Di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Donorojo Kabupaten Jepara*, Jurnal Intelegensia, Vol. 08 No. 02, 2020.
- Murdiyanto, Eko. 2020. *"Penelitian Kualitatif (Teori Dan Aplikasi Disertai Contoh Proposal)"*. Yogyakarta: LPPM UPN Veteran.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen sumber Daya manusia*. Yogyakarta; Gadjah Mada University Press.
- Nina Sartika Putri, dkk. *Analisis Tingkat Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sekolah Menengah Atas Wilayah Kota Mataram*, Jurnal Visionary : Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan Volume 11 Nomor 1 Edisi April 2023.
- Nurussalami. *Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Intelektualita Prodi MPI, Volume 11, Nomor 1 edisi Januari-Juni 2022.
- Rabial Kanada. *Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Pendidik Di SMA Nurul Amal Palembang*, Journal of Islamic Education Management, Vol. 6 No. 1, Juni 2020.
- Riska Oktafiana. *Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jurnal IAIN Bone.
- Rochmad Widodo, dkk. *Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (MTs Dan MA)*, Jurnal Kependidikan Islam, Volume 12, Nomor 2, Tahun 2022.
- Rusby, Zulkifli. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: PKPI FAI UIR.
- Rusdiana. 2014. *Manajemen Operasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

- Undang-undang SISDIKNAS (UU RI No. 20 Th. 2003). 2011. Jakarta: Sinar Grafika.
- UU No 20 tahun 2003 BAB XI pendidik dan tenaga kependidikan pasal 39
- Widjaya, A. W. 2010. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT. Bina Aksara.