

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK  
TRITECH INFORMATIKA MEDAN**

**· Rustam<sup>2</sup>, Hendri Fauza<sup>3</sup>, Saiful Bahri Lubis<sup>1</sup>**

[rustam@uinsu.ac.id](mailto:rustam@uinsu.ac.id)

**Abstract**

This study aims to determine the process of teaching staff management, starting from the planning of educational personnel, recruitment of education personnel and supervision of educational personnel at SMK Tritech Informatika Medan. In this study using a qualitative research type, namely by using a descriptive approach. In this study, the subjects of the research were the principal, vice principal (PR), the head of administration and the mathematics teacher. Techniques in data collection used are first observation then interview and finally documentation. The data analysis technique in this research is by collecting data, analyzing data, presenting the data and drawing conclusions and checking the validity of the data with credibility techniques which include Triangulation, Transferability, dependability and confirmability. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the Implementation of Educational Personnel Management at SMK Tritech Informatika Medan has been going well. Planning for education personnel is carried out at SMK Tritech Informatika Medan by evaluating from the performance of teaching staff and what education personnel will be needed. Recruitment is carried out by advertising on the Job Strip, newspapers and radio, and appointments are made from two sources, namely internal and external. Supervision of education personnel has been going well with a lot of people involved, especially the head of the foundation, the principal, the vice principal of the school, administrators, external supervisors, administration and BK.

***Keywords: Management, Education Personnel***

**PENDAHULUAN**

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. karena tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, dan efisien. Penerapan manajemen sekolah/madrasah secara menyeluruh memerlukan perubahan mendasar terhadap aspek-aspek yang menyangkut keuangan, ketenagaan, kelas, kurikulum, sarana dan prasarana, serta partisipasi masyarakat dan lain-lain.

Keberhasilan suatu pendidikan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, murid dan sebagainya, tetapi juga manajemen personalia ikut berperan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Maka diperlukan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan dan pemberian

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan organisasi dalam masyarakat.<sup>1</sup>

Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini, meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen sumber daya manusia adalah istilah yang ada dalam perusahaan atau di dalam dunia pendidikan disebut dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap sumberdaya yang bersumber dari manusia.<sup>2</sup>

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 bab I Ketentuan umum Pasal 1 nomor urut 5 menyebutkan bahwa “Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Berdasarkan ketentuan undang-undang ini dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan adalah tenaga profesional yang bertugas untuk menunjang terselenggaranya kegiatan pendidikan di lembaga pendidikan. Adapun bidang tugas yang diemban oleh tenaga profesional ini adalah “Melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.”<sup>3</sup>

Pada prinsipnya yang dimaksud personalia disini ialah orang-orang yang melaksanakan sesuatu tugas untuk mencapai tujuan dalam hal ini di sekolah/madrasah dibatasi dengan sebutan pegawai. Oleh karena itu personil di sekolah/madrasah tentu saja meliputi unsur guru yang disebut tenaga edukatif dan unsur karyawan yang disebut tenaga administratif. Secara terperinci dapat disebutkan keseluruhan personil sekolah/madrasah adalah, kepala sekolah/madrasah, guru, pegawai administrasi (TU) dan pesuruh penjaga sekolah/madrasah.

Didalam berlangsungnya kegiatan sekolah maka unsur manusia merupakan unsur penting, karena kelancaran jalannya pelaksanaan program sekolah sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang menjalankannya. Dan juga bagaimanapun lengkap dan baik fasilitas yang berupa gedung, perlengkapan, alat kerja, metode-metode kerja, dan dukungan masyarakat akan tetapi apabila manusia-manusia yang bertugas menjalankan program sekolah itu kurang berpartisipasi, maka akan sulitlah untuk mencari tujuan pendidikan yang diharapkan.<sup>4</sup>

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang

---

<sup>1</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Erlangga, 1984), h. 5

<sup>2</sup> Adi Ansari, *Manajemen Tenaga Pendidikan dan Pendidikan Prespektif Al-Qur'an, Ijtima'iyah*, Vol. 9, No. 1 Februari 2016, h. 24.

<sup>3</sup> Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS, (Jakarta: Cemerlang, 2003), h. 17.

<sup>4</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), h. 29-30.

menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Kegiatan pembelajaran tenaga kependidikan merupakan suatu komponen yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik adalah seseorang atau sekelompok orang yang berprofesi mengelola kegiatan belajar dan mengajar serta seperangkat peran lainnya yang memungkinkan berlangsungnya kegiatan belajar mengajar yang lebih efektif, melalui transformasi. Tenaga pendidikan bertugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola dan/ memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan. Salah satu unsur tenaga pendidikan adalah tenaga pendidik sebagai tenaga pengajar yaitu guru yang bertugas utamanya adalah mengajar.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedinya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.<sup>5</sup>

Jadi, manajemen tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, perencanaan, pengangkatan, pembinaan, promosi atau mutasi, penilaian, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personil-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari ke hari. Disamping itu, tenaga kependidikan sendiri, sebagai manusia, juga membutuhkan peningkatan dan perbaikan pada dirinya termasuk dalam tugasnya. Sehubungan dengan itu, fungsi pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak diperlukan, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.<sup>6</sup>

Dalam manajemen tenaga kependidikan tidak terlepas namanya peran kepala sekolah dan manajemen di sekolah tersebut. Peran kepala sekolah dan tenaga kependidikan sangat menentukan mutu pendidikan di sekolah tersebut dalam rangka mengeluarkan siswa yang berkualitas baik. Jika manajemen di sekolah tersebut baik maka mutu yang dihasilkan berkualitas, jika manajemennya tidak baik maka mutu yang dihasilkan kurang maksimal.

Peningkatan mutu tenaga kependidikan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: (1) perlu senantiasa dilakukan peningkatan kemampuan tenaga

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2004), h. 42.

<sup>6</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA, 2005), h. 154.

kependidikan agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, (2) peningkatan mutu tenaga kependidikan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, informal, dan nonformal (3) sesuai dengan prinsip peningkatan mutu berbasis sekolah (*school based quality management*) dan semangat desentralisasi, sekolah perlu diberi kewenangan yang lebih besar untuk menentukan apa yang terbaik untuk peningkatan mutu tenaga kependidikan

Menurut Hidayati dalam Jurnalnya Kepemimpinan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan guna peningkatan kualitas dan mutu pendidikan pada suatu lembaga pendidikan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, sehingga mampu membawa unsur-unsur lembaga secara sistemik ke arah yang diinginkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga yang dipimpinnya. Pemimpin lembaga pendidikan harus mampu mewujudkan program yang berkelanjutan (*sustainability*) mengacu pada standar mutu yang dipersyaratkan.<sup>7</sup>

Demi mewujudkan pencapaian tujuan pendidikan, guru harus menjadi sumber daya manusia (SDM) yang menjadi prioritas pengembangan yang paling utama. Persaingan yang semakin ketat saat ini memerlukan keuletan, kesabaran, kemampuan mengantisipasi, kecepatan dan ketepatan berpikir serta bertindak agar tetap dapat berperan aktif di dalam proses pendidikan itu sendiri.

Dalam mengelola pengembangan tenaga kependidikan, seorang pimpinan atau kepala sekolah tidak bisa terlepas dari prinsip-prinsip manajemen. Menurut James A.F, Staner, manajemen ialah “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.<sup>8</sup> Dalam suatu sekolah kepala sekolah berperan sangat penting dalam pengorganisasian tenaga kependidikan yang sesuai skill dan kemampuan mereka agar kinerja yang di hasilkan baik. Banyak sekali sekolah Negeri dan swasta dari hasil observasi yang pernah saya lakukan, masih banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan jurusan dia kuliah bahkan sampai perguruan tinggi Negeri pernah saya jumpai. Akan tetapi saya lebih fokus ke SMK Tritech Informatika Medan. Dari hasil observasi yang saya lakukan dengan terjun langsung ke lapangan saya menemukan ketidaksesuaian guru yang mengajarkan mata pelajaran di kelas dengan jurusan semasa kuliah, masih banyak guru yang kurang mentaati peraturan sekolah.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam mengkaji penelitian mengenai Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di sekolah SMK Tritech Medan ini adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan jenis kualitatif deskriptif dengan alasan yaitu mendeskripsikan atau menjelaskan fakta sehingga memberi gambaran yang jelas tentang situasi-situasi yang kongkrit di lapangan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu sosial termasuk juga ilmu pendidikan. Sejumlah alasan juga dikemukakan yang intinya bahwa penelitian kualitatif memperkaya hasil penelitian kuantitatif. Penelitian

---

<sup>7</sup> Hidayati, Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, *Jurnal Al-Ta'lim*, Vol. 21 Nomor 1 Februari 2014, h. 43.

<sup>8</sup>Anas Harum, Pengembangan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Islamika*, Volume 13 Nomor 2 Tahun 2013, h. 168.

kualitatif dilaksanakan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan.

Lokasi penelitian di SMK Tritech Medan, jalan bayangkara, tempat penelitian ini dilakukan karena beralasan penghematan biaya dan waktu. Untuk menuju akses sekolah tersebut sangat mudah dengan menggunakan angkutan umum, sepeda motor, becak, dan mobil. Sekolah ini tersbut berada dipinggiran jalan besar bayangkara. Waktu penelitian yaitu setelah surat riset dikeluarkan oleh pihak kampus, adapun sumber informasinya adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, TU dan guru di SMK Tritech Medan.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun observasi yang digunakan dalam penelitian ini non paartisipan yang mana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas orang-orang yang sedang diteliti akan tetapi hanya saja sebagai pengamat berlangsungnya aktivitas mereka tersebut. Kalau dari jenis interview peneliti menggunakan interview bebas pemimpin artinya penginterview memberikan kebebasan kepada orang yang di interview untuk memberikan jawaban/tanggapan dengan sendiri serta tidak menimbulkan rasa kekakuan antara penginterview dengan orang yang diinterview. Adapun yang akan dilibatkan dalam wawancara yaitu kepala sekolah, wakil Kepala sekolah, TU, dan guru di SMK Tritech Medan. Adapun penelitian dengan studi dokumen yang peneliti lakukan dengan menggunakan smartphone/ Hp untuk mengabadikan seperti lingkungan sekolah, merekam wawancara yang berlangsung dan menyimpan dokumen yang perlu diambil sebagai sumber data. Metode ini digunakan untuk pengupumpulan data yang berhubungan dengan penelitian seperti: struktur sekolah, visi misi, data guru, data siswa dan sebagainya, guna untuk melengkapi data-data yang diperoleh dari wawancara dan observasi yang telah disebutkan diatas.

Peneliti menggunakan data non statistik, dimana analisis data kualitatif dilakukan terhadap data kualitatif. Dalam hal ini penelitian kualitatif mengajak seseorang untuk mempelajari sesuatu masalah yang ingin diteliti secara mendasar dan mendalami sampai ke akar-akarnya.

Data dan informasi yang terkumpul, selanjutnya dianalisis dalam rangka menemukan makna temuan. Peneliti melakukan pengelompokan dan pengurangan yang tidak penting. Setelah itu dilakukan analisis penguraian dan penarikan kesimpulan tentang makna perilaku subjek penelitian dalam latar serta fokus penelitian yang di teliti tersebut.

Prosedur penelitian dilakukan ada tujuh langkah yaitu: identifikasi masalah, pembatasan masalah, penetapan fokus masalah, pelaksanaan penelitian, pengolahan dan pemaknaan data, pemunculan teori dan pelaporan hasil penelitian. Untuk memperoleh pengakuan terhadap hasil penelitian ini terletak pada keabsahan data penelitian yang telah dikumpulkan. Berpedoman kepada pendapat Lincoln dan Guba, untuk mencapai kebenaran dipergunakan teknik kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas yang terkait dengan proses pengumpulan dan analisis data.<sup>9</sup>

## **PEMBAHASAN**

---

<sup>9</sup> Salim, *Op Cit*, h. 165.

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini menjelaskan tentang perencanaan, perekrutan, dan pengawasan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan sebagai berikut:

### **1. Perencanaan Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Medan Informatika Medan**

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

Kepala sekolah SMK Tritech Informatika Medan dalam melaksanakan perencanaan tenaga kependidikan, kepala sekolah melihat guru apa yang akan diperlukan oleh pihak sekolah serta melihat tenaga kependidikan mana yang baik kinerjanya serta tenaga kependidikan mana yang kurang maksimal kinerjanya. Dari hasil ungkapan tersebut sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Priyono dan Marnis dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber daya Manusia sebagai berikut:

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan baik dan benar jika informasi tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan tenaga kerja di peroleh.<sup>10</sup>

Perencanaan tenaga kependidikan yang dilakukan kepala sekolah di SMK Tritech informatika Medan yaitu dengan mengevaluasi hasil kinerja guru-guru dan staf tersebut dalam hal, cara mengajar, kehadiran dan kerjanya. Setelah evaluasi yang dilakukan kepala sekolah SMK Tritech Informatika Medan dan wakil sekolah, jika melihat guru ataupun tenaga kependidikan yang kinerjanya kurang bagus akan diberikan peringatan beberapa kali dalam bentuk lisan maupun tulisan. Dari hasil peringatan yang dilakukan oleh pihak sekolah belum juga ada kemajuan maka pihak sekolah mengganti guru ataupun staf yang bermasalah tersbut. Adapun yang dilakukan pihak sekolah dalam perencanaan tenaga kependidikan yaitu dengan membuka lowongan pekerjaan seperti di job strip, koran dan Radio.

Dalam melakukan perencanaan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan, kepala sekolah melakukan beberapa tahap yaitu melihat tenaga kependidikan yang diperlukan, melihat hambatan yang terjadi saat ini dan melakukan evaluasi dari tenaga kependidikan tersebut. Dari hasil yang di dapat sangat sesuai dengan kajian teori yang di kemukakan oleh Dr. Sarinah dan Dr. Mardalena dalam bukunya nya yang berjudul Pengantar Manajemen adalah sebagai berikut:

Ada empat langkah perencanaan dan ini dapat di sesuaikan dengan semua kegiatan perencanaan pada semua tingkat di dalam organisasi:

Langkah 1: *Tetapkan tujuan atau seperangkat tujuan.*

Langkah 2: *Definisikan situasi saat ini.*

Langkah 3: *Identifikasi hal-hal yang membantu dan menghambat tujuan-tujuan.*

Langkah 4: *Kembangkan rencana atau perangkat tindakan untuk mencapai tujuan.*<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Ibid. H. 26

Dari keempat tahap ini sudah dilakukan oleh kepala sekolah SMK Tritech Informatika Medan dan berserta jajarannya dalam rangka memajukan pendidikan di sekolah tersebut. Setiap perencanaan tenaga kependidikan pasti semua pihak akan terlibat dalam perencanaan tenaga kependidikan tersebut, adapun yang terlibat dalam perencanaan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu: ketua yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tata usaha. Dalam melakukan perencanaan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan dilakukan bukan hanya mau masuk awal ajaran baru akan tetapi waktu sekolah kekurangan guru ataupun tenaga kependidikan lainnya. Setiap melakukan perencanaan tenaga kependidikan pasti akan terjadi kendala-kendala, adapun kendalanya sebagai berikut penjelasannya:

1. *Standar kemampuan SDM*
2. *Manusia (SDM) Mahluk Hidup*
3. *Situasi SDM*
4. *Kebijaksanaan Perburuhan Pemerintah*

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Wakil Kepala sekolah bagian Humas sampai sekarang belum ada kendala dalam perencanaan tenaga kependidikan dikarenakan memang betul betul di rencanakan secara matang oleh pihak sekolah dalam perencanaan tenaga kependidikan tersebut.

## **2. Rekrutmen Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Medan Informatika Medan**

Rekrutmen merupakan proses pencarian tenaga kerja yang memiliki kemampuan serta keahlian untuk menjadi pegawai yang dilakukan secara terencana agar memenuhi syarat-syarat guna memperoleh jabatan tertentu suatu organisasi.<sup>12</sup> Melalui rekrutmen yang baik dan selektif, maka akan dihasilkan sumber daya manusia yang handal dan mempunyai kemampuan yang mumpuni dibidangnya.

Perekrutan yang dilakukan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kependidikan yang akan dibutuhkan oleh pihak sekolah, setelah menentukan berapa tenaga kependidikan yang diperlukan selanjutnya kriteria seperti apa yang akan diharapkan sekolah dan langsung membuka lowongan pekerjaan melalui media yaitu job strip, koran, dan radio. Ketika orang-orang pelamar yang datang maka dilakukan seleksi berkas, interview, dan di tes cara mengajar guru.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1. *Persiapan rekrutmen guru.*
2. *Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru.*
3. *Penerimaan lamaran guru baru.*
4. *Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.*
5. *Seleksi pelamar.*

---

<sup>11</sup> Sarinah dan Mardalena, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 31-32.

<sup>12</sup> Op. Cit Rusi Rusmiati Aliyyah, h. 34

Tahap pertama dari proses rekrutmen ialah seleksi, selanjutnya tes dan yang terakhir adalah orientasi.<sup>13</sup>

Dalam melakukan tes cara mengajar guru di SMK Tritech Informatika yang diibatkan di dalam sekolah sangat banyak bukan hanya kepala sekolah dan wakil saja kajur juga dilibatkan. Perekrutan yang dilakukan di sekolah pasti ada orang yang terlibat, adapun orang yang terlibat dalam perekrutan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu ketua yayasan, kepala sekolah dan wakasek bagian kurikulum bukan hanya itu saja, tata usaha juga dilibatkan akan tetapi dalam menyeleksi berkas-berkas dari pelamar tersebut.

Setelah palamar tersebut lolos dari semua seleksi yang dia lakukan maka kepala sekolah dan staf mengenalkan suasana sekolah dan menempatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan skill dan kemampuannya serta yang ditentukan oleh pihak sekolah. Dalam proses pengelompokkan tenaga kependidikan berjalan dengan baik, maksudanya sudah sejalur dengan ijazahnya, ketika pun tidak apakah kompetensi dasarnya mencukupi sehingga dia bisa membawa pelajaran tersebut.

Sumber perekrutan tenaga kependidikan yang dilakukan oleh pihak sekolah SMK Tritech Informatika Medan itu ada dua sumber yakni dari dalam dan dari luar sekolah. Adapun perekrutan yang dimaksud dari dalam yaitu dengan cara mempromosikan guru yang kinerjanya bagus, kalau yang dimaksud dari luar yaitu dengan cara merekrut tenaga kependidikan dengan cara membuang lowongan pekerjaan dengan cara membuat iklan. Dari pernyataan tersebut diperkuat dengan teori sebagai berikut penjelasannya. Sumber tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Sumber internal artinya berasal dari dalam organisasi yaitu karyawan yang sudah bekerja di organisasi melalui mutasi jabatan atau promosi jabatan. Sedangkan sumber eksternal yaitu sumber sumber yang berasal dari luar organisasi. Beberapa metode penarikan yang bisa dilakukan: iklan/advertensi, kantor penempatan tenaga kerja, rekomendasi karyawan yang sedang bekerja, lembaga pendidikan, lamaran yang masuk secara kebetulan, nepotisme, *outsourcing* maupun serikat buruh.<sup>14</sup>

Adapun kalau hambatan atau kendala dalam rekrutan tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu pihak sekolah berkenalan lagi dengan guru baru, mensosialisasikan cara mengajar di sekolah tersebut serta membuat agenda pembelajaran. Adapaun hambatan yang dikemukakan dari hasil penelitian dimana diperkuat dengan teori yaitu tentang hambatan yang sering terjadi dalam proses rekrutmen sebagai berikut.

Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala-kendala yang biasa dihadapi itu dapat terjadi karena 3 (tiga) hal yaitu: faktor-faktor organisasional, kebiasaan para pencari tenaga kerja dan factor ekstern yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.<sup>15</sup>

### **3. Pengawasan Tenaga Kependidikan di SMK Tritech Medan Informatika Medan**

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan

---

<sup>13</sup> Ibid, h. 35

<sup>14</sup> Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Semarang: Ef Press Digimedia, 2014),h. 44

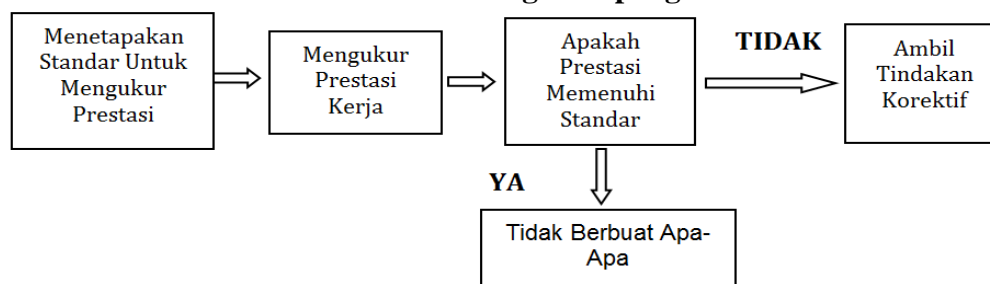
<sup>15</sup> Op. Cit. h. 36



dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Agar kegiatan pengawasan berjalan efektif dapat dilakukan melalui tiga tahapan kegiatan yaitu a) tahapan penetapan alat pengukur (*standard*); b) tahapan mengadakan penilaian (*evaluate*); dan c) mengadakan tindakan perbaikan. Fattah dalam Kristiawan mengungkapkan pengawassan seharusnya merupakan *coercion* atau *compelling*, artinya proses yang bersifat memaksa, agar kegiatan-kegiatan pelaksanaan (*actuating*) dapat disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan. Fattah dalam Kristiawan mendeskripsikan kegiatan pengawasan melalui bagan berikut.<sup>16</sup>

**Gambar: 7. 4. Kegiatan pengawasan**



Sebelum kepala sekolah melakukan pengawasan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan, kepala sekolah menetapkan aspek-aspek perencanaan pengawasan tenaga kependidikan di sekolah tersebut sehingga dengan mudah kepala sekolah mengawasi tenaga kependidikan tersebut, adapun aspek yang akan direncanakan yaitu tujuan, sasaran, langkah-langkah dan waktu dalam pengawasan tenaga kependidikan.

a. Tujuan

Pertama yang harus direncanakan adalah, menetapkan tujuan pengawasan terlebih dahulu, di mana tujuan pengawasan SMK Tritech Informatika Medan berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru.

b. Sasaran:

Berdasarkan tujuan tersebut, tahap selanjutnya menetapkan sasaran berdasarkan permasalahan yaitu upaya sekolah meningkatkan mutu kinerja guru atau tenaga kependidikan dalam pembelajaran ataupun kinerja.

c. Langkah-langkah

Sebagai kelanjutannya kepala sekolah perlu menyusun langkah-langkah yang meliputi : prosedur pengawasan, menetapkan tenaga kependidikan yang akan diawasi, sarana dan prasarana, serta mengkomunikasikan rancangan pengawasan tersebut kepada guru dan tenaga kependidikan

d. Waktu

Pada tahap terakhir kepala sekolah harus menyusun jadwal pengawasan terhadap tenaga kependidikan.

<sup>16</sup> Muhammad Kristiawan, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 29.

Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah SMK Tritech Informatika Medan dengan terjun langsung kelapangan atau dengan cara memantau langsung tenaga kependidikan di lapangan. Dengan banyaknya tingkatan dan kelas disini kepala sekolah membagi tugas dalam proses memantau tenaga kependidikan di sekolah sehingga setiap guru tingkatan ada guru BK. Adapun guna guru BK disini peneliti lihat bukan hanya sebagai bimbingan konseling bagi siswa akan tetapi sambil melihat guru-guru yang tidak hadir, ataupun yang telat di waktu jam pelajaran, dan membuat video dalam pengawasan di buat juga sistem video. Adapun ungkapan tersebut diperkuat dengan teori yang ada sebagai berikut:

Berdasarkan berbagai ragam teknik supervisi yang disampaikan oleh banyak pakar dan ahli supervisi, penulis dapat memberikan gambaran teknik supervisi sebagai berikut:

1. Kunjungan dan observasi kelas, supervisor masuk ke kelas
2. Percakapan pribadi,
3. Saling mengunjungi, dengan kegiatan demonstrasi mengajar
4. Musyawarah atau pertemuan, diskusi kelompok,
5. Melalui media, seperti brosur, buletin, edaran, kaset, majalah, blog internet, dan sebagainya Pusat sumber belajar, perpustakaan supervisi, lembaga atau konsultan yang menyediakan, meminjamkan, dan bahkan membuatkan segala kebutuhan mengajar. Dalam teknik ini juga terdapat penyediaan formatformat supervisi yang dibutuhkan client
6. Supervisi teman sejawat.
7. Teknik penelitian, dengan menyebarkan angket atau kuesioner kesupervisian. Secara tidak langsung, Penelitian Tindakan Kelas (PTK) juga bisa dimanfaatkan sebagai wahana supervisi.

Teknik supervisi di atas bisa diadakan secara formal, non formal dan informal. Yang terpenting dalam teknik supervisi, harus memegang prinsip-prinsip supervisi yang disepakati bersama, agar pelaksanaannya bisa maksimal dan optimal dengan tetap menjaga kehormatan dan penghargaan terhadap client sebagai bagian dari kerja supervisor.<sup>17</sup>

Dalam proses pengawasan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan semua di libatkan kepala sekolah dalam proses pengawasan tenaga kependidikan, adapun yang terlibat dalam pengawasan tenaga kependidikan di Sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu: Ketua yayasan, kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, guru, tata usaha, guru BK dan pengawasan yang di datangkan langsung dari luar atau dari kemenag. Sumber dari pengawasan yang dilakukan di sekolah SMK Tritech infomatika yaitu dari internal dan eksternal. Adapun yang di awasi dari tenaga kependidikan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan terutama perangkat pembelajaran, kehadiran, program tahunan dan cara mengajar guru di sekolah tersebut.

Waktu pengawasan yang dilakukan pihak sekolah yaitu ada 4 tahapan yang pertama, harian, mingguan, bulanan dan tahunan yang dilakukan kepala sekolah, dalam mengevaluasi dari kinerja tenaga kependidikan. Teknik yang dilakukan dalam pengawasan dengan cara observasi, rapat. Tahap tahap yang dilakukan dalam pengawasan yaitu membuat standar, penilaian dan evaluasi. Pengawasan yang dilakukan sudah sesuai dengan teori sebagai berikut.

---

<sup>17</sup> Op. Cit, Muhibbuddin Abdulmuid, h. 121-122.

Hasil penelitian Skripsi yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting yang berjudul: Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an. Adapun rumusan masalah yang dikemukakan yaitu perekrutan, pengorganisasian, dan pengawasan.

Perbedaan hasil penelitian yang peneliti temukan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur'an sebagai berikut.

Dari segi latar belakang Masalah skripsi yang peneliti lakukan yaitu ketidaksesuaian mata pelajaran yang di emban dengan jurusan yang sewaktu guru tersebut kuliah, sedangkan latar belakang yang dikemukakan oleh Cindy Liasna Ginting tidak menunjukkan masalah yang ada di sekolah tersebut, sehingga di latar belakang masalah tersebut lebih memfokuskan ke kajian teori yang peneliti lihat.

Jika peneliti lihat dari rumusan masalah tidak jauh berbeda dengan peneliti lakukan dengan Cindy Liasna Ginting. Dalam rumusan masalah yang peneliti lakukan ada tiga rumusan masalah yang peneliti kemuakan adapun sebagai berikut: Perencanaan Tenaga Kependidikan, Perekrutan Tenaga Kependidikan dan Pengawasan Tenaga Kependidikan. Sedangkan rumusan masalah yang dikemukakan oleh Cindy Liasna Ginting sebagai berikut: Perekrutan Tenaga kependidikan, Pengorganisasian, dan Pengawasan Tenaga Kependidikan.

Pembahasan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting sebgai berikut: Perekrutan tenaga kependidikan di MTs Hifzhil Qur'an dilakukan dengan cara memproses rekrutmen dengan perencanaan yang baik. Guru yang direkrut berdasarkan kualifikasi akademik Strata satu (S1) dan sesuai dengan bidang pendidikannya. Manajemen tenaga kependidikan dibentuk untuk mendukung proses pendidikan di madrasah dan dapat dilihat manajemen tenaga kependidikan yang baik itu berdasarkan analisis kebutuhan madrasah.

Dalam proses pengorganisasian pihak sekolah saling bekerja sama, dan berkomunikasi baik untuk meningkatkan mutu tenaga kependidikan, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kepala sekolah bahwasanya tenaga kependidikan sudah ditempatkan pada tempat kerja sesuai dengan latar pendidikannya. Dari hasil wawancara tersebut dapat dipahami kepala sekolah berperan sebagai supervisi dalam menciptakan tenaga kependidikan yang handal. Dimana kepala sekolah mengawasi cara kerja dan hasil kerja guru serta tenaga kependidikan secara rutin dilakukan oleh kepala sekolah.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting langsung perekrutan tenaga kependidikan, sedangkan sebelum melakukan perekrutan tenaga kependidikan harus melakukan perencanaan tenaga kependidikan terlebih dahulu sehingga apa yang diharapkan sekolah sesuai dengan kebutuhan. Dalam perekrutan tenaga kependidikan tidak dijelaskan sumber perekrutan tenaga kependidikan dari mana saja apakah dar luar atau dari dalam sekolah. Pengorganisasian yang dilakukan oleh pihak sekolah tempat Cindy Liansa Ginting sudah ditempatkan sesuai dengan latar pemdidikannya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh saya (peneliti) akan mengemukakan dari proses perencanaan, perekrutan, dan pengawasan. Adapun hasil temuan yang peneliti temukan sebelum melakukan perekrutan tenaga kependidikan kepala sekolah SMK Tritech Informatika Medan merencanakan terlebih dahulu, pihak yang dilibatkan serta tahap-tahap perencanaan tenaga

kependidikan. Sebaiknya penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting sebelum melakukan perekrutan sebaiknya merancang perencanaan terlebih dahulu jangan langsung proses perekrutan tenaga kependidikan.

Dalam proses perekrutan tenaga kependidikan tidak jauh berbeda dengan hasil penelitian Cindy Liasna Ginting, yang mana dalam proses rekrutmen harus memenuhi syarat administrasi, dan sebagainya. Akan tetapi yang membedakan hasil penelitian Cindy Liasna Ginting dengan Peneliti yaitu sumber perekrutan tenaga kependidikan yang tidak disebutkan oleh Cindy Liasna Ginting, kendala, serta orang yang terlibat dalam proses perekrutan tenaga kependidikan siapa saja di sekolah tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cindy Liasna Ginting yaitu pengawasan yang dilakukan tiga komponen yaitu penilaian input, proses dan output, disini peneliti tidak menjelaskan dari ketiga komponen tersebut serta yang terlibat dalam proses pengawasan hanya kepala sekolah saja. Yang membedakan hasil penelitian Cindy Liasna Ginting dengan peneliti yaitu dalam proses pengawasan banyak pihak yang dilibatkan yaitu: ketua yayasan, kepala sekolah, wakasek, guru, Bk, tata usaha serta pengawas dari luar juga. Disini peneliti mengemukakan tahap-tahap dari proses pengawasan juga dari penelitian oleh Cindy Liasna Ginting tidak mengemukakan tahap-tahap dari proses pengawasan. Dari hasil temuan peneliti pengawasan dilakukan empat tahap yaitu: harian, mingguan, bulanan, serta tahunan. Serta peneliti mengemukakan teknik yang digunakan kepala sekolah dalam proses pengawasan, kalau hasil penelitian oleh Cindy tidak disebutkan teknik apa yang digunakan dalam proses pengawasan tersebut.

#### **KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian yang dilakukan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan dengan melihat cara mengajar guru bagaimana, kehadiran dan ketika ada guru yang salah dilakukan peringatan beberapa kali dan belum berubah maka di ganti pihak sekolah. Adapun yang terlibat dalam perencanaan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan yaitu ketua yayasan, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bagian kurikulum.
2. Rekrutmen tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan sudah sangat baik dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Adapun dalam perekrutan tenaga kependidikan dilakukan dengan membuang iklan di Job Strip, Koran dan Radio. Perekrutan tenaga kependidikan yang dilakukan di SMK Tritech Informatika Medan dilakukan dua sumber yaitu dari dalam dan dari luar sekolah. Dari dalam sekolah dengan mempromosikan atau mutasi tenaga kependidikan sedangkan dari luar dengan merekrut dengan membuang iklan. Adapun tahap-tahap perekrutan tenaga kependidikan di SMK Tritech Informatika Medan seleksi, tes, orientasi dan penempatan (pengorganisasian)
3. Pengawasan yang dilakukan di sekolah SMK Tritech Informatika Medan yaitu dengan observasi, kunjungan kelas, tatap muka, dan rapat. Dalam pengawasan dilakukan semua pihak dilibatkan adapun yang dilibatkan,

Ketua yayasan, kepala sekolah, wakasek, tata usaha, BK, guru yang di pilih dan pengawas dari luar sekolah juga di datangkan. Dalam proses penagawasan yang diawasi kehadiran, cara mengajar guru dan perangkat pembelajaran seperti RPP, Silabus dan sebagainya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdulmuid, M. (2013), *Manajemen Pendidikan*. Batang: Pengging Magkunegaran
- Aliyyah, R, R. (2018), *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Polimedia Publishing.
- Ansari, A. (2016). Manajemen Tenaga Pendidikan dan Pendidikan Prespektif Al-Qur'an, *Ijtima'iyya*, Vol. 9, No. 1.
- Daryanto. (2001). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Flippo, E, B. (1984). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.\
- Hakim, Abdul. (2014). *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: Ef Press Digimedia.
- Harun, A. (2013). Pengembangan Tenaga Kependidikan, *Jurnal Islamika*, Volume 13 Nomor 2.
- Hidayati. (2014), Manajemen Pendidikan, Standar Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Mutu Pendidikan, *Jurnal Al-Ta'lim*, Vol. 21 Nomor 1.
- Kristiawan, M. dkk. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Mulyasa. E. (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salim. (2018), *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Sarinah dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta Depublish.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS. Jakarta: Cemerlang.