



## IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MTS AL-JAMIYATUL WASHLIYAH TEMBUNG

Muhammad Rizki Syahputra<sup>1</sup> Hera Herviana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura, Indonesia

<sup>2</sup>UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

---

### ABSTRAK

---

Penelitian Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jamiyatul Washliyah Tembung bertujuan untuk mengetahui, 1) Pengangkatan (*Recruitmen*) Tenaga Kependidikan, 2) Pengorganisasian Tenaga Kependidikan, 3) Pengawasan Tenaga Kependidikan. Pada penelitian ini menggunakan Metode Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Proses pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung. Hasil penelitian manajemen tenaga kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung, Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Perencanaan ini tentu terkait dengan adanya rencana untuk menata tenaga kependidikan guna mendukung dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Pengorganisasian merupakan pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok dan merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan dan bentuk organisasi besar maupun kecil. Dalam manajemen tenaga kependidikan, pengorganisasian sangat dibutuhkan guna mengatur tenaga pendidik dengan cara menempatkan tenaga pendidik agar mengajar sesuai kemampuannya guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional. Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai supervisor dalam menciptakan manajemen tenaga kependidikan yang handal. Pengawasan diharapkan mampu mengatasi dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan yang sudah direncanakan dan bias berjalan dengan efektif dan efisien.

---

**Kata Kunci:** *Manajemen Tenaga Kependidikan*

---



## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan, yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik untuk dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang.

Manajemen merupakan hal yang sangat penting dalam semua bidang kehidupan. Dengan manajemen, kinerja sebuah organisasi dapat berjalan secara maksimal. Demikian juga dengan lembaga pendidikan. Dengan manajemen yang baik, maka sebuah institusi pendidikan akan dapat berkembang secara optimal sebagaimana diharapkan. Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumber daya manusia. Manajemen pendidikan memerlukan sebuah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan yang baik agar proses pendidikan berjalan dengan maksimal.

Syamsuddin (2009:37), Manajemen merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Dalam kerangka inilah tumbuh kesadaran akan pentingnya MBS yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pembelajaran, merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, mempertanggungjawabkan, mengatur serta memimpin sumber daya manusia serta sarana lainnya dalam rangka membantu proses pembelajaran yang sesuai dengan tujuan sekolah.

Endin (2010:67), Keberhasilan suatu organisasi, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Selanjutnya, Syafaruddin dan Asrul (2014: 85) Kepala madrasah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah membuat terobosan-terobosan dengan



mengarahkan semua komponen sekolah terlibat dengan menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan dicapai dalam beberapa waktu di masa depan.

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.

Menurut Mulyasa (2010:81), Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal; membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku; memaksimalkan perkembangan karier, serta meyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Lebih lanjut, Mulyasa (2005:154), 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.



Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, jajaran pimpinan pada dinas pendidikan termasuk kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengaruhi kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Dengan kata lain seorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya (motivasi). Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga kependidikannya sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Tenaga Kependidikan**

Manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ini bermakna bahwa manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Mondy dan Premeaux dalam Abdullah (2011:11), mengemukakan manajemen adalah cara-cara atau aktifitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Amirullah (2013:33), Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti.

Mulyasa (2010:81), Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus





dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal; membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku; memaksimalkan perkembangan karier, serata meyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Wahyuli (2010:44), Seluruh personil yang terlibat di sekolah/madrasah, pada dasarnya adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Secara khusus, sumber daya yang ada di madrasah adalah sumber daya yang memiliki kewenangan untuk melakukan proses pembelajaran, dan sumber daya yang mendukung terjadinya proses pembelajaran. Kedua sumber daya ini, memberikan kontribusi yang signifikan sehingga dalam mencapai tujuan pendidikan, keduanya saling bersinerji.

Dari beberapa kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengaturan dan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sedangkan manajemen tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Amirullah (2013:33) Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga tenaga pendidikan dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti". Kegiatan ini mencakup proses perencanaan sumber daya manusia (SDM), perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian.

Bafadal (2004:14), Bilamana merujuk kepada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 1992 tentang Tenaga Kependidikan maka tenaga kependidikan terdiri atas pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar. Pendidik meliputi pengajar (guru), pembimbing (konselor/penyuluh), pelatih (instruktur, tutor, pamong, dan widyaiswara).



Wahyuli (2010:111), Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spektrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran, tugas, tanggung jawab, wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan sifatnya strategis dalam mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut, mengharuskan sistem pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

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

Menurut Mulyasa (2004:42), 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 menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, 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.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

Dari beberapa kutipan di atas dapatlah disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan merupakan keseluruhan proses pengelolaan terhadap pendidik dan



kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional.

### **Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah**

Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di madrasah. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di madrasah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern.

Manajemen tenaga kependidikan di madrasah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di madrasah yang harus dilaksanakan kepala madrasah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan madrasah guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyelaraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi.

Mulyasa (2004:152), Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan, tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua ini perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan. Oleh karena itu, sebelum



menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*), dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi tersebut sangat membantu dalam menentukan jumlah tenaga kependidikan yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. Spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga kependidikan yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

#### **b. Pengadaan**

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.

#### **c. Pembinaan dan pengembangan**

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. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karier tenaga kependidikan.

#### **d. Promosi dan mutasi**

Setelah ditentukan calon tenaga kependidikan yang akan diterima, kegiatan selanjutnya adalah mengusahakan supaya calon tenaga kependidikan tersebut menjadi anggota organisasi yang sah sehingga mempunyai hak dan kewajiban sebagai anggota organisasi atau lembaga. Untuk memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan bekerja dalam situasi yang berbeda, maka dilakukan mutasi.

#### **e. Pemberhentian**

Pemberhentian tenaga kependidikan merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai tenaga kependidikan. Untuk selanjutnya





mungkin masing-masing pihak terkait dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas tenaga kependidikan dan bekas lembaga tempat kerja.

**f. Kompensasi**

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan dinas pendidikan dan madrasah kepada tenaga kependidikan, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain.

**g. Penilaian**

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang dikemukakan, diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan objektif dan akurat. Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan madrasah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi madrasah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Tugas kepala Madrasah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan di Madrasah bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan (guru dan non guru) secara pribadi. Oleh karena itu, kepala madrasah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondite tenaga kependidikan untuk membantu kelancaran pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

Manajemen tenaga kependidikan di Madrasah mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan, tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.



### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, Moleong (2000:3), Penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. Pendekatan ini dianggap lebih relevan karena bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **Pengangkatan (*Recruitmen*) Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung**

Rekrutmen tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutment, yaitu supaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon yang terbaik. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan rekrutment tenaga kependidikan dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memiliki tingkat kompetensi dan skill yang tinggi. Rekrutmen tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan dan perbuatan/praktek. kegiatan rekrutmen tersebut untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik yang yang terbaik sehingga mampu menyumbangkan kemampuannya untuk kepentingan MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung. Selanjutnya, Syarat rekrutmen yang pertama yaitu, Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja. Kedua, Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran. Ketiga, Mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Keempat, Merekap



semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar. Dalam proses perekrutannya pelamar berdasarkan kualifikasi pendidikan minimal Diploma III (D3) atau Strata Satu (S1).

Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Perencanaan ini tentu terkait dengan adanya rencana untuk menata tenaga kependidikan guna mendukung dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

### **Pengorganisasian Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung**

Pengorganisasian merupakan pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok dan merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan dan bentuk organisasi besar maupun kecil. Dalam manajemen tenaga kependidikan, pengorganisasian sangat dibutuhkan guna mengatur tenaga pendidik dengan cara menempatkan tenaga pendidik agar mengajar sesuai kemampuannya guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional.

Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengorganisasian pihak sekolah saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain dengan baik guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional dalam rangka meningkatkan mutu madrasah. pentingnya pembagian tugas ini sebagai penempatan pegawai dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan. Pegawai yang dimaksudkan tersebut adalah guru sebagai tenaga kependidikan guna lebih menempatkan guru sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Sehingga diharapkan dengan penempatan yang sesuai seorang pegawai akan dapat bekerja dengan penuh perhatian dan konsentrasi. Setelah diadakan pengangkatan tenaga kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung, maka kepala Madrasah menempatkan pekerjaannya dilihat dari riwayat pendidikan yang telah dikuasainya, serta penugasan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keahliannya lalu di berikan pembekalan dalam kegiatan pelatihan administrasi bagi tenaga kependidikan.



### **Pengawasan Tenaga Kependidikan di MTs Al-Jam'iyatul Washliyah Tembung**

Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai supervisor dalam menciptakan manajemen tenaga kependidikan yang handal. Pengawasan diharapkan mampu mengatasi dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan yang sudah direncanakan dan bias berjalan dengan efektif dan efisien.

Tiga komponen penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala madrasah yakni Penilaian input, yaitu kemampuan atau kompetensi yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Penilaian proses, yaitu penilaian terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan. Penilaian output, yaitu penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai dari pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Orientasi pada output ini dilihat dari perubahan kinerja madrasah terutama kinerja guru dan staf madrasah yang dipimpinya. Penekanan penilaian terhadap komponen di atas memungkinkan terjadinya penilaian kinerja yang obyektif dan komprehensif.

Pengawasan merupakan bagian dari kegiatan organisasi, yang tujuannya adalah untuk menjamin bahwa seluruh rencana organisasi sudah benar dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan kontribusi yang bersifat efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengawasan memberikan jaminan yang dapat diukur bahwa apa yang dilaksanakan organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, telah sesuai dengan apa yang ditetapkan tersebut.

### **KESIMPULAN**

Manajemen tenaga kependidikan di madrasah harus ditujukan untuk memberdayakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di madrasah yang harus dilaksanakan guru dan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal.





Pengadaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik jumlah maupun kualitasnya. Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Perencanaan ini tentu terkait dengan adanya rencana untuk menata tenaga kependidikan guna mendukung dan meningkatkan keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah.

Pengorganisasian merupakan pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok dan merupakan fungsi yang harus dijalankan oleh setiap manajer pada semua tingkatan, jenis kegiatan dan bentuk organisasi besar maupun kecil. Dalam manajemen tenaga kependidikan, pengorganisasian sangat dibutuhkan guna mengatur tenaga pendidik dengan cara menempatkan tenaga pendidik agar mengajar sesuai kemampuannya guna menciptakan tenaga pendidik yang profesional.

Pengawasan merupakan proses pengamatan atau pemantauan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan hasil studi dokumentasi dan wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah berperan sebagai supervisor dalam menciptakan manajemen tenaga kependidikan yang handal. Pengawasan diharapkan mampu mengatasi dalam berbagai hal dapat dihindari sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan yang sudah direncanakan dan bias berjalan dengan efektif dan efisien.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bafadal, Ibrahim, (2004), *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Endin, (2010), *Psikologi Manajemen*, Bandung: Pustaka Setia.
- Jaja, Amirulloh, (2013), *Manajemen Madrasah*, Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. J. (2000), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2004), *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2005), *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.



Mulyasa, (2010), *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nazaruddin Abdullah, (2011), *Al-Quran dan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.

Syafaruddin dan Asrul, (2014), *Manajemen Kepengawasan Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media.

Udin, Syamsuddin, (2009), *Perencanaan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Wahyuli, Amiruddin, (2010), *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Citapustaka Media Perintis.