



**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

**TESIS**

Di Ajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Magister  
Pendidikan (M.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Dalam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan.

**Oleh:**

**DESI INDRAWATI**

**NIM. 0332173049**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**



**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

**TESIS**

**Di Ajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan  
Islam Dalam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan.**

Oleh:

**DESI INDRAWATI**  
**NIM. 0332173049**

**Dosen pembimbing I**

**Dr. Mesiono, M.Pd**  
**NIP. 19710727 200701 1 031**

**Dosen pembimbing II**

**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
**NIP. 19740407 200701 1 037**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TESIS**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

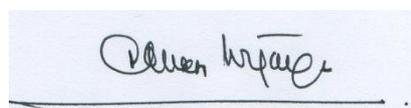
PEMBIMBING I



**Dr. Mesiono, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031

**Medan, 28 Agustus 2020**

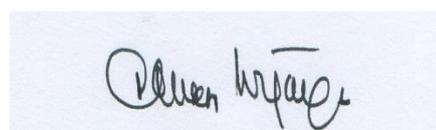
PEMBIMBING II



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 28 Agustus 2020**

Mengetahui,  
Ketua Program studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
PPs FITK UINSU



**Dr. Candra Wijaya, MPd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 28 Agustus 2020**

Nama : Desi Indrawati

No. Registrasi : 0332173049

Angkatan : II Magister Manajemen Pendidikan Islam

**PERSETUJUAN PANITIA UJIAN TESIS**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Tanda Tangan</b>	<b>Tanggal</b>
<b>1</b>	<b>Dr. Amiruddin Siahaan, M. Pd</b>  <b>(Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan )</b>		
<b>2</b>	<b>Dr. Candra Wijaya, M. Pd</b>  <b>(Ketua Prodi)</b>		
<b>3</b>	<b>Dr. Yahfizham, M. Cs</b>  <b>(Sekretaris Prodi)</b>		
<b>4</b>	<b>Dr. Mesiono M. Pd</b>  <b>(Pembimbing I)</b>		
<b>5</b>	<b>Dr. Candra Wijaya, M. Pd</b>  <b>(Pembimbing II)</b>		
<b>6</b>	<b>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</b>  <b>(Penguji)</b>		

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Desi Indrawati

NIM : 0332173049

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister pendidikan dari Program Magister Fakultas Ilmu Trabiayah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sumatra Utara Medan seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan Tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumberya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, Agustus 2020

<b>Laboran Biologi</b> Cut Aina, S.Pd
---

**DESI INDRAWATI**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur *Alhamdulillah* penulis persembahkan atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dalam meningkatkan Mutu di SMA Negeri 4 Langsa”

Tesis ini di tulis dalam rangka memenuhi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister S2 dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di UIN Sumatra Utara Medan.

Disebabkan masih kurangnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki sehingga banyak hambatan yang penulis hadapi dalam penyusunan tesis ini. Tetapi berkat ketekunan dan kesabaran serta bimbingan dari Bapak dosen pembimbing, juga bantuan dari berbagai pihak sampai akhirnya tesis ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Secara khusus dalam kesempatan ini penulis menyempatkan terimakasih kepada Bapak Dr.Mesiono, M.Pd sebagai Pembimbing I dan kepada Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd, selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis ini dari awal hingga proposal tesis ini dapat diselesaikan.

Kemudian dengan kerendahan hati penulis menyampaikan bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan yang tentunya banyak mengalami kekurangan dan kejanggalan baik menyangkut teknis maupun dari segi ilmiahnya. Oleh karena itu penulis membuka diri untuk menerima kritikan yang bersifat membangun dari para pembaca dalam rangka perbaikan menuju karangan yang sebenar-benarnya yang bersifat ilmiah.

Akhirnya penulis berharap tesis ini dapat memunculkan trobosan baru di dalam dunia pendidikan dan dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga dengan proposal tesis ini dapat menjadi kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen pendidikan Islam di lembaga pendidikan umumnya dan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. *Amin ya Rabbal'alamin.*

Medan, 02 Juni 2020

Penulis

**Desi Indrawati**  
**Nim.033273049**

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, dalam hal ini saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Pimpinan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M.Ag, Selaku Rektor UIN Sumatera Utara
2. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Bapak Dr. Amiruddin Siahaan, M.Pd,
3. Bapak Dr. H. Candra Wijaya, M.Pd, Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Mesiono, M.Pd Selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Candra Wijaya, M.Pd Selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian penyusunan tesis ini.
5. Kepada seluruh Dosen saya selama menduduki bangku perkuliahan di Prodi Manajemen Pendidikan Islam, atas ilmu yang diberikan kepada peneliti, semoga mendapat balasan dari Allah SWT.
6. Kepada Bapak Salamuddin Selaku Kepala SMA Negeri 4 Langsa yang telah banyak membantu peneliti.
7. Ayahanda Sadimun dan Ibunda Sumiati tercinta. Terimakasih atas segala dukungan dan perhatian yang tiada henti disetiap waktu serta dukungan moril dan materil. Mereka adalah semangat terbesar saya untuk mendapatkan gelar Magister pendidikan ini.
8. Terimakasih kepada suami tercinta Murdani yang telah banyak meluangkan waktunya untuk peneliti, yang selalu memberikan doa serta dukugannya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Termaksih untuk sahabat-sahabat S2 MPI stambuk 2017 yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis.
10. Semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan moral, maupun spiritual yang tidak dapat disebutkan satu persatu saya ucapkan terima kasih.

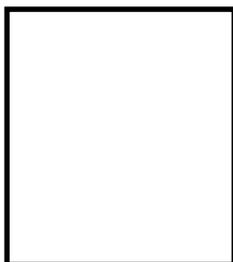
Semoga tesis ini membawa manfaat yang sebesar-besarnya dalam rangka mencerdaskan bangsa ini, semoga sebagai penulis ilmu yang telah diperoleh mendapat keberkahan dan dapat diamankan dalam kehidupan sehari-hari.

Waalaikumsalam

Medan, Agustus 2020

**DESI INDRAWATI**

**NIM. 0332173049**



**Nama Peneliti** : Desi Indrawati  
**NIM** : 0332173049  
**Nama Ayah** : Sadimun  
**Nama Ibu** : Sumati  
**Pembimbing 1** : Dr. Mesiono, M.Pd  
**Pembimbing 2** : Dr. Candra Wijaya, M.Pd

## **Management Effectiveness of Educators and Education Personnel in Improving the Quality of Education in SMA Negeri 4 Langsa**

---

### **ABSTRACT**

This study aims to describe the Management Effectiveness of Educators and Education Personnel in Improving the Quality of Educators at SMA Negeri 4 Langsa. This study aims to reveal: (1) Management of educators and education personnel at SMA Negeri 4 Langsa, (2) Quality of education at SMA Negeri 4 Langsa, (3) Effectiveness of management of educators and education personnel in improving the quality of educators at SMA Negeri 4 Langsa, (4) Supporting and hindering factors for the management of educators and educational staff in improving the quality of education at SMA Negeri 4 Langsa.

This research used a qualitative research type, with a phenomenological approach, the research data collection was obtained by interviewing, documentation and observation techniques. To check the validity of the data, the triangulation technique is used, namely the credibility, transferability, dependability and confirmability.

The results of this study consist of three findings in this study, namely: (1) management of educators and education personnel covering several aspects of coverage (a) planning of educational personnel, (b) procurement of educational personnel, (c) coaching and development of educational personnel, (d) promotion and transfer, (e) dismissal of educators and education personnel, (f) compensation and appraisal of educational personnel. (2) The quality of education at SMA Negeri 4 Langsa covers the input, process and output of education quality, and an evaluation is carried out in every activity of the quality of education to improve the quality of education in schools. (3) For the effectiveness of the management of educators and education personnel in improving the quality of education, it is already very good because all teaching and education personnel work together in improving the quality of education in SMA Negeri 4 Langsa, the measurements carried out by schools are carried out including indicators of the effectiveness of educators and educational personnel. (4) Supporting and inhibiting factors for the management of educators and education personnel in improving the quality of education at SMA Negeri 4 Langsa. includes teachers, curriculum, teaching and learning process, facilities and infrastructure in schools.

**Keywords: Management of Educators and Education Personnel, Quality of Education**

Pesuruh  
Ahmad Rusdiy

Nama Peneliti : Desi Indrawati  
NIM : 0332173049  
Nama Ayah : Sadimun  
Nama Ibu : Sumati  
Pembimbing 1 : Dr. Mesiono, M.Pd  
Pembimbing 2 : Dr. Candra Wijaya, M.Pd

## Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap: (1) Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa, (2) Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, (3) Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, (4) Faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa .

Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan pendekatan fenomenologi, pengumpulan data penelitian diperoleh dengan teknik wawancara, dokumentasi, dan observasi. Untuk memeriksa keabsahan data menggunakan teknik triangulasi yaitu dengan *credibility*, *transferability*, *dependability* dan *confirmability*.

Hasil penelitian ini terdapat tiga temuan dalam penelitian ini, yaitu: (1) manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi beberapa hal cakupan (a) perencanaan tenaga kependidikan, (b) pengadaan pegawai tenaga kependidikan, (c) pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan, (f) kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan. (2) Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa meliputi *input*, proses dan *output* mutu pendidikan, dan dilakukan evaluasi disetiap kegiatan mutu pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah. (3) Untuk keefektivan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah sangat baik dikarenakan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 langsa ini, pengukuran yang dilakukan oleh sekolah dilakukan meliputi indikator efektivitas pendidik dan tenaga kependidikan. (4) Faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. meliputi guru, kurikulum, proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

**Kata Kunci : Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan**

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin dalam penyusunan Tesis ini menggunakan pedoman transliterasi dari Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tanggal 10 September 1987 Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### A. Konsonan Tunggal

Daftar huruf Bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada hal halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	Ĥ	Ĥa (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	Š	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ža	Ž	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘ _	apostrof terbalik/ koma terbalik diatas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	—'	apostrof terbalik/ koma diatas
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

## B. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau Monoftong dan vokal rangkap atau Diftong.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>fathah</i>	A	A
ا	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Contohnya:

*fa'ala* = فَعَلَ      *zukira* = زَكِرَ      *yazhabu* = يَذْهَبُ

### 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap Bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan hurup, yaitu:

Contoh Bacaan	Nama	Huruf Latin	Nama
يَا	<i>fathah dan Ya</i>	AI	A dan I
قَوْ	<i>fathah dan Wau</i>	AU	A dan U

Contohnya:

Bainakum = بَيْنَكُمْ      Qaula = قَوْل

## C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf Latin	Nama
-------------------	------	-------------	------

ا / آ / ع	<i>fathah</i> dan <i>Alif</i> atau <i>Ya</i>	Ā	a dan garis di atas
إ	<i>Kasrah</i> dan <i>Ya</i>	Ī	i dan garis di atas
أ	<i>Ḍammah</i> dan <i>Wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contohnya:

*māta* = مات

*ramā* = رَمَى

*qīla* = قِيلَ

*yamūtu* = يَمُوتُ

#### D. *Ta Marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada tiga, yaitu :

1. *Ta Marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah [h]

Contohnya :

*hikmah* = حِكْمَةٌ

*jizyah* = جِزْيَةٌ

(ketetapan ini tidak diperlukan kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa indonesia, seperti: zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. *Ta Marbūṭah* yang hidup atau mendapatkan harkat *fathah*, *Kasrah* dan *Ḍammah*, transliterasinya adalah [t] atau [h]

Contohnya :

*zakāh al-fītri* / *zakātulfitri* = زَكَاةُ الْفِطْرِ

3. *Ta Marbūṭah* yang hidup namun menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, transliterasinya adalah [h]

Contohnya :

*al-madīnah al-fādilah* = الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ

#### E. *Syaddah (Tasydīd)*

*Syaddah* atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *Syaddah*.

Contohnya:

*rabbanā* = رَبَّنَا

*najjāinā* = نَجَّيْنَا

*al-haqq* = الْحَقُّ

*al-hajj* = الْحَجُّ

*nu'ima* = نُعْمٌ

*'aduwwun* = عَدُوٌّ

Jika huruf *ى* ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (i).

**Contohnya:**

‘Alī (bukan ‘Aliyy atau ‘Aly) = عَلِيٌّ      ‘Arabī (‘Arabiyy atau ‘Araby) = عَرَبِيٌّ

**F. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma’arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-* , baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyyah* maupun huruf *qamariyyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

1. Bila ال (*alif lam ma’arifah*) diikuti dengan huruf *Qamariyyah* ditulis dengan menggunakan huruf “T”

**Contohnya:**

*Al-Qur’ān* = الْقُرْآن      *Al-Qiyās* = الْقِيَّاس

2. Bila ال (*alif lam ma’arifah*) diikuti dengan huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “T” (el)nya.

**Contohnya:**

*As-samā’* = السَّمَاء      *As-syams* = الشَّمْس

**G. Hamzah**

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak ditengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

**Contohnya:**

*ta’murūna* = تَأْمُرُونَ      *al-nau’* = النَّوْءُ  
*syai’un* = شَيْءٌ      *amirtu* = أَمْرٌ

**H. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia**

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas . misalkan kata *Al-Qur’an* (dari *al-Qur’ān*), *Sunnah*,

*khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

**Contohnya:**

*Fī Zilāl al-Qur’ān*

*Al- Sunnah qabl al-tadwīn*

*Al- ‘Ibārāt bi ‘umūm al-lafūz lā bi khuṣuṣ al-sabab*

**I. Lafz al-Jalālah (الله)**

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

**Contohnya:**

*Dīnullāh* = دِينُ اللَّهِ

*Billāh* = بِاللَّهِ

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disadarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

**Contohnya :**

*hum fī rahmatillāh* = هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ

**J. Huruf Kapital**

Walaupun sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf- huruf tersebut dikenal ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama terdiri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila mana diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang (al-), baik ketika ia dituliskan dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

**Contohnya:**

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wuđi 'a linnāsi lallażi bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramađān al-laži unzila fiḥ al-Qur 'ān*

naşīr al-dīn al-Ṭūsī

Abū Nasr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN JUDUL TESIS</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR PROPOSAL TESIS</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHANPERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SEMINAR HASIL PENELITIAN</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TESIS</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI TESIS</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN TESIS</b>	
<b>LEMBAR PERNYATAAN TESIS</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
A. Deskripsi Konseptual .....	9
1. Pengertian Efektivitas .....	9

2.	Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	12
a.	Defenisi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	12
b.	Tujuan Manajemen pendidik dan Tenaga Kepndidikan .....	25
c.	Tugas dan Fungsi pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	27
d.	Fungsi dan Peran pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	28
e.	Aktifitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	29
3.	Efektifitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	31
4.	Indikator Efektivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	35
5.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas .....	36
6.	Mutu Pendidikan .....	37
a.	Pengertian Mutu Pendidikan .....	37
b.	Indikator Mutu Pendidikan .....	43
c.	Standar Mutu Pendidikan .....	44
d.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan.....	45
e.	Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan .....	48
<b>B.</b>	<b>Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....</b>	<b>49</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>52</b>
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	52
B.	Latar Penelitian .....	52
C.	Metode dan Prosedur Penelitian .....	52
D.	Data dan Sumber Data .....	55
E.	Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data .....	55
F.	Prosedur Analisis Data .....	57
G.	Pemeriksaan Keabsahan Data .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>60</b>
A.	Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian .....	60
B.	Temuan Penelitian.....	76
C.	Pembahasan Penelitian.....	95
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>		<b>108</b>
A.	Kesimpulan .....	108
B.	Saran.....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>111</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Efektivitas .....	10
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sekolah.....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Indikator Sekolah Bermutu dan Tidak Bermutu .....	43
Tabel 4.1 Identitas Sekolah .....	60
Tabel 4. 2 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 4 Langsa..	71
Tabel 4.3 Data Siswa-Siswi .....	74
Tabel 4.4 Jumlah Rombongan Belajar Siswa-Siswi .....	74
Tabel 4.5 Keadaan Sarana dan Prasarana .....	75
Tabel 4.6 Inventaris SMA Negeri 4 Langsa.....	76

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Panduan Wawancara/Observasi/Studi Dokumentasi .....	<b>115</b>
2. Lampiran 2 Daftar Wawancara .....	118
3. Lampiran 3 Format <i>Fieldnotes</i> (Catatan Lapangan) Wawancara .....	121
4. Lampiran 4 Pedoman Observasi .....	146
5. Lampiran 5 Format <i>Fieldnotes</i> (Catatan Lapangan) Observasi .....	147
6. Lampiran 5 Pedoman Studi Dokumentasi .....	153

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut KBBI (1989: 219) Efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti berhasil, berguna. Menurut Ensiklopedi Nasional Indonesia (1989:12), efektivitas berarti menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan, hasil yang semakin mendekati sasaran berarti tinggi efektivitasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah sesuatu yang menunjukkan taraf tercapainya suatu tujuan. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha itu mencapai tujuan secara ideal. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditentukan. Hasil yang mendekati sasaran berarti tinggi tingkat efektivitasnya. Sebaliknya, hasil yang jauh dari sasaran maka kurang efektivitasnya.

Menurut Supardi (2013: 2)“ sekolah efektif adalah sekolah yang memiliki kemampuan memberdayakan setiap komponen penting sekolah, baik secara internal maupun eksternal, serta memiliki sistem pengelolaan yang baik, transparan dan akuntabel dalam rangka pencapaian visi-misi-tujuan sekolah secara efektif dan efisiensi”

Sekolah yang unggul adalah sekolah yang menunjukkan tingkat keefektifan tinggi, dalam arti sekolah yang dalam mencapai visi, misi, serta tujuannya diwujudkan dalam aktifitas sekolah yang efektif dengan daya dukung tinggi dari seluruh komponen sekolah. Daya dukung ini salah satunya ditunjukkan dari performan kerja kepala sekolah yang mampu mengelola seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja secara profesional.

Dalam manajemen suatu organisasi, tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang terpenting, tanpa tenaga kerja maka sangatlah sulit untuk mengelola suatu sumber daya dalam organisasi baik untuk mengelola organisasi itu sendiri maupun bidang-bidang yang dicakup dalam kegiatan organisasinya. Tenaga kerja sangat menentukan maju dan tidaknya suatu organisasi dan kegiatan-kegiatan yang

dikembangkannya. Dengan kata lain, salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan sekolah adalah sumber daya manusia.

Marihot Manullang (2008: 6-7) Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen, merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya jika Manajemen menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya, maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitik beratkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik pun tak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang berhubungan dengan tenaga kerja.

Dalam Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sangat di butuhkan di lembaga pendidikan karena pendidik dan tenaga kependidikan merupakan subjek dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Dan di dalam manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah ditetapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua pendidik dan tenaga kependidikan mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Dengan demikian fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah Sebagaimana menurut Samsul Hady (2008:46) menyatakan bahwa, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (2) pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (3) pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (4) promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (5) pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah ; (6) kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (7) penilaian pegawai pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. Dalam Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendaya gunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Sebagai tenaga kependidikan harus memiliki kemampuan professional dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan tersebut sebagai gambaran bahwa Tenaga Pendidik merupakan pekerjaan yang membutuhkan

keahlian. Untuk mendapatkan Tenaga Pendidik yang berkompeten maka harus dilaksanakan proses pengadaan tenaga pendidik yang tepat sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Mutu pendidikan nasional terukur lewat ketercapaian segenap Standar Pendidikan Nasional, meliputi standar isi, proses, kompetensi kelulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan dan penilaian pendidikan (PP RI No. 19 tahun 2005 telah disempurnakan dengan PP RI No 32 tahun 2013).

Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau yang tersirat Rini, (2011:81). Mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* (dapat dipegang) maupun yang *intangibile* (tidak dapat dipegang) Suryosubroto, (2010:210).

Sedangkan menurut Husaini Usman mutu di bidang pendidikan meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome*. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan luusan dan merasa puas (Husaini Usman, 2011:513).

Pengertian mutu dalam konteks pendidikan mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana sekolah, dukungan administrasi, dan sarana prasarana serta sumber daya lainnya untuk penciptaan suasana sekolah yang kondusif. Mutu dalam pendidikan untuk menjamin kualitas input, proses, produk/*output*, dan *outcome* sekolah sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas sekolah. *Input* pendidikan dinyatakan bermutu jika siap diproses. Proses pendidikan yang bermutu apabila mampu menerapkan PAKEM yang efektif. *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik

peserta didik tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar atau sesuai, dan semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan.

Rendahnya mutu pendidikan menurut Deming secara umum disebabkan oleh beberapa sumber yang mencakup desain kurikulum yang lemah, bangunan yang tidak memenuhi syarat, lingkungan kerja yang buruk, sistem dan prosedur yang tidak sesuai, jadwal kerja yang serampangan, sumberdaya yang kurang, dan pengembangan staf yang tidak memadai. Sebab-sebab khusus masalah mutu bisa mencakup kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, atau masalah yang berkaitan dengan perlengkapan - perlengkapan Sallis, (2006:103).

Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, Sudarwan Danim (2007:56) mengatakan bahwa jika sebuah institusi hendak meningkatkan mutu pendidikannya maka minimal harus melibatkan lima faktor yang dominan, yaitu: kepala sekolah, guru, siswa, kurikulum dan jaringan kerjasama.

Pandangan secara umum banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam proses pembelajaran di kelas, di laboratorium, dan lingkup belajar lainnya melalui fasilitas internet, aplikasi metode, strategi, dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, manajemen pendidikan yang dilakukan secara professional, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang professional. Standar nasional pendidikan yang tepat untuk seluruh kalangan penyelenggara pendidikan perlu ditetapkan sebagai acuan norma dalam pendidikan.

Sudarwan (2003:113-114) Dalam sebuah lembaga pendidikan, upaya peningkatan mutu pendidikan bukanlah tugas yang mudah karena dibutuhkan kerjasama tim yang kompak untuk mewujudkannya. Dalam kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga professional yang dimiliki oleh lembaga.

Menurut Mohd. Ansyar, (2012), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu (a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) (c) intuisi

(pemimpin). Faktor dominan yang berpengaruh dan berkontribusi besar terhadap mutu pendidikan adalah pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai. Oleh karena itu, pendidik dan tenaga kependidikan harus secara profesional melaksanakan tugasnya agar tercapainya peningkatan mutu secara efektif dan efisien dalam dunia pendidikan yang berkompeten di bidangnya masing-masing.

Hal di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Lestari (2015:3) selaku mahasiswa program studi pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga manajemen pengembangan sumberdaya pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah pertama menengah Islam terpadu Abubakar Yogyakarta. Bahwa hasil analisis data yang disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan mutu pendidikan akan terwujud apabila ada kerjasama dalam tim yang baik antara pendidik dan tenaga kependidikan seperti kepala sekolah, administrasi sekolah dengan tenaga yang profesional yang dimiliki oleh lembaga.

Selanjutnya jurnal yang menjadi tolak ukur kembali dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nur, Cut Zahri Harun dan Sakdiah Ibrahim (2016:2) dengan judul Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Sdn Dayah Guci Kabupaten Pidie Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Dalam pelaksanaan program manajemen sekolah, strategi yang diterapkan yaitu tercapainya peningkatan mutu pendidikan, meliputi: sosialisasi program, analisis SWOT, pemecahan masalah, peningkatan mutu, dan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program sekolah.

Realitas dilapangan yang paling sering diperhatikan oleh pemerintah adalah melakukan perubahan dari segi programnya seperti kurikulum, akan tetapi jika tidak dibarengi dengan perbaikan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan maka apa yang diharapkan tidak akan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai karena tidak diiringi oleh kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan yang memadai, sesuai dengan bidangnya masing-masing, sedangkan di SMA Negeri 4 langsa pada Observasi awal yang penulis lakukan ada pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki tugas tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya, sehingga kurang optimal dalam menjalankan

tugasnya sebagaimana yang semestinya mereka laksanakan dalam ranah pendidikan.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan merupakan sarana untuk melaksanakan proses pendidikan yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta pegawai lainnya yang mampu menunjang aktivitas sebuah sekolah.

Dari observasi awal yang telah dilakukan bahwa manajemen pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa dalam meningkatkan mutu melibatkan seluruh *stakeholders* pendidikan seperti pemerintah, kepala madrasah, pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disekolah tersebut.

Berangkat dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul “ Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.”

## **B. Fokus Penelitian**

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka penelitian ini difokuskan pada masalah yang berkaitan pada efektivitas manajemen pendidik, tenaga kependidikan dan meningkatkan mutu pendidikan, faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan mutu sekolah.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?
2. Bagaimana Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa ?
3. Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?

4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?

#### **D. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa.
- b. Untuk mengetahui bagaimana Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.
- c. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.
- d. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah :

##### 1. Secara Teoritis

- a. Diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk masyarakat yang membaca penelitian ini maupun bagi peneliti sendiri.
- b. Diharapkan menjadi rujukan bagi sekolah maupun pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Diharapkan dapat menjadi acuan sebagai literatur bagi peneliti selanjutnya.

##### 2. Secara Praktis

- a. Untuk memberikan masukan bagi lembaga atau sekolah untuk memperhatikan dan mengoptimalkan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dimiliki.

- b. Untuk memberikan sumbangan pemikiran didalam efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual**

##### **1. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Dalam Kamus Bahasa Indonesia (2005: 284) dikemukakan bahwa “efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil.” Jadi efektifitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.

Efektivitas selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang sesungguhnya dicapai. Efektivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dapat dinilai dengan berbagai cara. Robbins (Indrawijaya 2014:175) mendefinisikan efektivitas sebagai: “tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan jangka pendek (cara) dan jangka panjang (cara)”. Berdasarkan hal tersebut, efektivitas merupakan konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran atau tujuan yang diharapkan. Kegiatan dilakukan secara efektif dimana dalam proses pelaksanaannya senantiasa menampakkan ketetapan antara harapan yang kita inginkan dengan hasil yang dicapai. Hal ini sesuai pendapat yang dikemukakan oleh Makmur (2015:6) bahwa: “Efektifitas dapat dikatakan sebagai ketetapan harapan, implementasi, dan hasil yang dicapai.

Sejalan dengan yang dikemukakan di atas Mulyasa (2014: 2) menyatakan bahwa: “Efektifitas adalah bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan oprasional”. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semangkin mendekati sasaran, berarti mangkin tinggi efektifitasnya. Kegiatan dilakukan secara efektif di mana dalam proses pelaksanaannya senantiasa menampakkan keterkaitan antara harapan yang kita

inginkan dengan hasil yang dicapai. Hal ini senada dengan yang disampaikan Siagian (2001: 24) memberikan definisi sebagai berikut.

Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan.

Sedang Mahmudi (2015; 86) mendefinisikan “Efektifitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Efektifitas berfokus pada *outcome* (hasil). Suatu organisasi, program atau kegiatan dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1 mengenai hubungan efektifitas di bawah ini.

Gambar 2.1  
Hubungan efektifitas

$$\text{Efektifitas} = \frac{\text{OUTCOME}}{\text{OUTPUT}}$$

Sumber; Mahmudi (2005: 92)

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka efektifitas terkait hubungan antara hasil yang diharapkan (*outcome*) dengan hasil yang sesungguhnya dicapai (*output*). *Output* yang dihasilkan organisasi sektor publik lebih banyak bersifat *output* tidak terwujud (*intangibile*) yang tidak mudah untuk dikualifikasi, maka pengukuran efektifitas tersebut adalah karena pencapaian hasil (*outcome*) sering tidak dapat diketahui dalam jangka pendek, akan tetapi jangka panjang setelah program atau kegiatan berakhir, sehingga ukuran efektifitas biasanya dinyatakan secara kualitatif dalam bentuk pernyataan saja.

Mahmudi (2005:92) mendefinisikan efektivitas adalah hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Senada dengan hal tersebut muhsan (2016:180) menjelaskan bahwa “Efektifitas merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai”. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kebijakan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan.

Pada dasarnya semua tindakan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu tindakan yang dilakukan selalu memiliki tujuan. Oleh karena itu sangat penting untuk melihat efektifitasnya, yaitu sejauh mana pelaksanaan kebijakan itu mencapai tujuan atau dengan kata lain pelaksanaan kebijakan itu mampu mendukung tercapainya tujuan dari diadakannya. Dari paparan diatas, peneliti dapat memberikan pandangan bahwa efektifitas adalah tercapainya tujuan dari suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan secara baik, optimal dan tepat sasaran.

Selanjutnya menurut Kurniawan (2005:109) efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.

Sedarmayanti (2009:109) mendefinisikan konsep efektivitas sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat.

Sedangkan menurut Miller mengemukakan bahwa efektivitas dimaksud sebagai tingkat seberapa jauh suatu sistem sosial mencapai tujuannya. Efektivitas ini harus dibedakan dengan efisiensi. Efisiensi terutama mengandung pengertian perbandingan antara biaya dan hasil, sedangkan efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian suatu tujuan Tangkilisan, (2005: 138).

Dari beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target

(kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.

Efektivitas merupakan tingkatan dari suatu program yang telah dilaksanakan dengan baik dan memberikan dampak, hasil dan manfaat yang diinginkan.

## **2. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

### **a. Defenisi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Dalam Kamus Al-Munawir (1997: 384) Kata manajemen berasal dari Bahasa latin, yaitu dari kata “*manus*” yang berarti tangan dan “*agare*” yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja yang artinya menangani. Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai *idarah*, yang berasal dari kata *adarah*, yaitu mengatur. Sementara dalam kamus Inggris indonesia karangan John M. Echols dan Hasan Shadily (2006: 359) manajemen berasal dari akar kata “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola dan memperlakukan. Dari kata tersebut muncul kata benda manajemen, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, manajemen diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen sendiri, dalam Kamus Bahasa Indonesia (2013:870), diartikan dengan”proses pemakaian sumberdaya secara

efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan atau penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai saaran”.

Menurut Syafruddin (2015: 42) manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan kata lain organisasi adalah wadah bagi oprasionalisasi manajemen. Sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen yaitu: unsur manusia (*men*), barang-barang (*matrials*), uang (*money*) dan pasar (*market*).

Sedangkan menurut Prker dalam Rahmat Hidayat (2017: 5) pengertian manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *at-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat dalam Alquran. Seperti firman Allah dalam surat As-Sajdah/32:5.

*“dia mengatur dari urusan langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”* (QS. As-Sajdah/32:5)

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah SWT adalah pengatur alam (*al-mudabbir/manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelolah alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah SWT. Telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi deengan sebaik-baiknya sebagai mana Allah SWT mengatur alam raya ini.

Istilah manajemen sebenarnya mengacu kepada proses pelaksanaan aktifitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain.

Manajemen menurut Terry (1986) dalam buku Mesiono (2010: 2) adalah suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan tenaga manusia dan sumber daya lainnya. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa menurut Terry kelengkapan suatu manajemen adalah dengan adanya perencanaan sebagai langkah awal yang kemudian dengan langkah tersebut dibuat sebuah organisasi dalam menjalankannya. Rencana yang kita buat dan anggota yang kita miliki harus diberi arahan tentang tujuan yang hendak dicapai sehingga semuanya memahami dan dapat menjalankan tugasnya sesuai perencanaan. Kemudian dalam menjalankan sebuah fungsi manajemen, ketua atau yang tertinggi harus memantau sejauh mana hasil yang telah diperoleh, juga memperhatikan kesalahan-kesalahan guna untuk segera mendapatkan solusi dari berbagai media, karena biasanya setiap organisasi memiliki kendala yang membuat aktivitas tidak berjalan seperti yang kita inginkan.

Menurut Harsey dan Blanchard (1988: 4) manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajerial. Manajemen dalam artian sempit sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya.

Dari pemikiran-pemikiran para ahli tersebut, menurut penulis manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengendalikan dengan melibatkan orang lain untuk mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada.

Kata pendidik dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2001: 263) berasal dari kata didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata didik ditambahkan awalan *pe* menjadi katapendidik berarti orang yang mendidik.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam UU No. 20 tahun 2003, pasal 39 (2) pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena dialah yang menjadi motor penggerak dan perubahan, bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (*agent of change*) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing, dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya.

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dikemukakan oleh Sulistiyorini (2006:51) di dalam bukunya, pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik.

Sedangkan menurut Mayizzin Arifin (2008:118) Pendidik adalah salah satu faktor yang paling menentukan keberhasilan proses belajar mengajar dalam kelas. karena itu pendidik tidak saja mendidik melainkan juga berfungsi sebagai orang dewasa yang berfungsi profesional memindahkan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) atau penyalur ilmu pengetahuan (*transmitter of knowledge*) yang dikuasai kepada anak didik

Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. Pendidik bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidikan pada perguruan tinggi.

Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Oleh sebab itu, tanpa sosok pendidik yang berkualitas tujuan-tujuan nasional dan pendidikan nasional tidak akan pernah tercapai.

Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik (2001:123) beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya.

Oleh sebab itu sumber daya manusia pendidik dalam pendidikan perlu diselenggarakan dengan sungguh-sungguh agar mendapatkan sosok pendidik yang memenuhi fungsi dan peran-peranan sebagai pendidik yang kompeten dan profesional.

Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat satu, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan.

Tenaga kependidikan juga merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

Menurut Sulistiyorini ( 2006:51) tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan), dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.

Yang dapat dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga dan anggota kebersihan sekolah.

Sesuai penjelasan di atas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga Kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Pendidik dan tenaga kependidikan adalah orang-orang yang sangat memegang peranan penting di dalam dunia pendidikan. Pendidik mempunyai tanggung jawab bukan hanya mentransfer ilmu tetapi yang lebih penting lagi dalam membentuk karakter peserta didik. Peran ini tidak dapat tergantikan oleh alat secanggih apapun. Begitu pula halnya dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, tenaga laboran, tenaga perpustakaan) mereka memiliki tugas yang tidak kalah pentingnya dengan pendidik. Permendiknas Nomor 12, 13, 16, Tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan Tahun 2007 menjadi acuan

mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Permen Nomor 12 Tentang Pengawas, Nomor 13 Tentang Kepala Sekolah, Nomor 16 Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

Kepala sekolah selaku pengambil kebijakan sangat menentukan kualitas sekolah. Kondisi di atas sejalan dengan pengertian dari manajemen pendidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk kedalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan/pengembangan dan pemberhentian (Herawan, 2010:231).

Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia sekolah. Tenaga pendidik secara kualitas harus memenuhi kualifikasi akademik, sertifikasi profesi dan kesesuaian pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan. Sedangkan secara kuantitas harus memenuhi ketentuan rasio guru dan peserta didik (Ditjen Manajemen Dikdasmen, 2008:10).

Ada empat prinsip dasar yang harus dipegang oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen personalia: (1) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah komponen paling berharga; (2) SDM akan berperan secara optimal jika dikelola dengan baik; (3) kultur dan suasana organisasi sekolah, manajemen personalia di sekolah pada prinsipnya mengupayakan (guru, staf administrasi, siswa, orang tua siswa; (4) dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah (Depdikbud, 1998:67).

Aspek dan indikator SSN berkaitan dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah; (1) kualifikasi akademik tenaga pendidik (D-IV) atau sarjana (S1); (2) kesesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diajarkan; (3) bersertifikasi profesi guru; (4) tersedia konselor; (5) rasio guru dan murid sesuai ketentuan; (6) peningkatan kemampuan guru dalam mengembangkan bahan ajar; (7) tenaga kependidikan: kepala sekolah, tenaga administrasi, pustakawan, tenaga laboratorium, tenaga kebersihan dengan kualifikasi dan

jumlah terpenuhi; (8) kepala sekolah dibantu minimal tiga wakil kepala sekolah untuk bidang akademik, sarana prasarana, dan kesiswaan.

Penggerakan pendidik dan tenaga pendidik dapat dilakukan dengan berbagai cara, ini sangat tergantung pada kepiawaian pemimpin yang ada disekolah tersebut, semuanya tidak terlepas dari ilmu, kiat dan kharisma yang dimiliki pemimpin.

Pengontrolan dapat dilakukan secara berkala. Pengontrolan dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi kesalahan dari pendidik dan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan pendidikan dan tenaga kependidikan diartikan sebagai suatu hal yang berhubungan dengan orang-orang, kepersonilan dan keanggotaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah pengelolaan, usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif, yang berhubungan dengan orang-orang, kepersonilan, atau keanggotaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Sedangkan pengertian manajemen tenaga kependidikan secara istilah banyak dikemukakan oleh para pakar. Di antara yang mengemukakan hal ini adalah Ahmad (2012:84) memberikan definisi manajemen tenaga kependidikan sebagai berikut:

“Manajemen tenaga kependidikan lebih cenderung pada fungsi manajemen tenaga kependidikan itu sendiri, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat”.

Dalam MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), manajemen tenaga kependidikan dikatakan sebagai manajemen tenaga kependidikan yang bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Dari berbagai uraian mengenai pengertian manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah segala kegiatan pengelolaan, pemanfaatan seluruh

potensi tenaga kependidikan yang ada di lembaga untuk mendayagunakan secara efektif, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah dicanangkan oleh lembaga untuk jangka waktu tertentu, yang dalam pengelolaan tersebut terdapat fungsi-fungsi yang menyertainya, yakni antara lain perencanaan, pengadaan personil, pembinaan dan pengembangan personil, promosi, mutasi, dan pemberhentian personil, kompensasi, dan evaluasi personil. Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, maka manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah mengatur berbagai hal yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan pendidikan itu sendiri. Personel pendidikan dalam arti luas meliputi guru, personil, dan siswa. Kelompok personil non-edukatif dipimpin oleh Kepala Tata Usaha (KTU), yang mempunyai tugas dan tanggung jawab serta hubungan kerja tersendiri. Tugas ini disesuaikan dengan ruang lingkup pekerjaan dan keadaan personilnya. Cukup sulit memajukan organisasi tanpa memajukan tenaga kependidikan. Begitupun sebaliknya, tidak mungkin memajukan tenaga kependidikan tanpa memajukan organisasi. Demikian juga dalam dunia pendidikan, suatu tujuan pendidikan yang sudah terkonsep dalam susunan kurikulum dan juga dalam rencana strategis (Renstra) tidak akan bisa terwujud jika manajemen pendidik dan tenaga kependidikan lembaga belum mampu mengaktualisasikan dan mengekspresikan kemampuannya secara profesional.

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif atau juga bisa disebut juga dengan sebuah kegiatan yang menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Manajemen merupakan seni yang harus dimainkan oleh seorang pimpinan organisasi atau kepala sekolah secara piyawai. Disebut seni karena obyeknya adalah manusia atau sumber daya manusia yang memiliki karakteristik yang

berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dan seorang manager atau kepala sekolah harus mampu membaca potensi-potensi yang dimiliki setiap anggotanya untuk ditempatkan diposisi dan bagian yang sesuai dengan kualifikasi dan keahliannya masing-masing. *Put the raight man in the raight place!* (Posisikan orang yang tepat pada posisi yang tepat).

Kemampuan memimpin seorang kepala sekolah sangat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Prilakunya juga harus dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan semangat orang-orang yang dipimpinnya dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan. Seorang kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk tetap dapat menjaga iklim dan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh penghuninya.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Sesuai dengan hal ini, maka seorang kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat setiap guru dan pegawainya serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Mulyas (2009:42) Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi dan penghargaan. Hal-hal tersebut mutlak dilakukan oleh seorang kepala sekolah secara serius, baik, dan benar agar apa yang diharapkan dari para tenaga kependidikan dapat terealisasi dengan tepat sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga dapat menjalani tugas dan pekerjaannya dengan optimal.

#### 1) Perencanaan Pegawai.

Matin (2013:10) Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak boleh ditinggalkan. Bisa dikatakan bahwa perencanaan dalam pendidikan merupakan praktik yang terjadi sepanjang waktu. Hal ini dimaksudkan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik itu secara kuantitas atau secara kualitas yang akan

ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan sekarang dan masa yang akan datang. Untuk merencanakan kebutuhan pegawai seorang kepala sekolah harus mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.

Salah satu metode dalam perencanaan pendidikan yang dapat digunakan adalah metode proyeksi. Bukan berarti proyeksi itu dapat diartikan sama dengan perkiraan, keduanya merupakan hal yang berbeda. Proyeksi adalah suatu aktivitas memperkirakan suatu kondisi dimasa depan berdasarkan data dan informasi dimasa lampau dan masakini.<sup>5</sup> Sedangkan perkiraan biasa disebut forecasting yang tidak menggunakan atau membutuhkan data atau informasi, baik itu dimasa yang akan datang, sekarang dan masa lampau.

## 2) Pengadaan Pegawai

Setelah merencanakan kebutuhan pegawai baik secara kuantitas dan kualitas barulah kepala sekolah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan dengan cara mengumumkannya di media-media elektronik dan cetak. Setelah banyak pelamar yang mendaftarkan diri mereka kepala sekolah harus melakukan penyaringan atau seleksi calon-calon tenaga kependidikan melalui tes tertulis, lisan, dan praktek agar mendapatkan tenaga-tenaga kependidikan yang handal sesuai dengan klasifikasi dan kualifikasi yang dibutuhkan.

Pengadaan guru dan pegawai harus dilakukan kepala sekolah dengan cermat dan pemilihan yang ketat demi mendapatkan personalia yang tepat dan memenuhi syarat. Jika hal ini dilakukan sembarangan atau dalam kata lain terkesan sembarangan maka bisa jadi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di sekolah tidak akan maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak kepada ketercapaian tujuan sekolah.

### 3) Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Kegiatan ini sangat perlu dilakukan bagi seorang kepala sekolah apa bila diperjalanan karir dan masa tugas para tenaga pendidik dan kependidikan tersebut mengalami kemunduran dan melemahnya kinerja mereka yang mengakibatkan pada buruknya kualitas kerja mereka. Untuk dapat mengembalikan kualitas dan motivasi kerja mereka, seorang kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan yang intensif dan evaluasi kerja secara mendalam. Salah satu caranya adalah dengan mengadakan pelatihan-pelatihan dan seminar tentang wawasan kerja dan keahlian.

Seorang kepala sekolah juga harus mengetahui penyebab dasar dari melemahnya motivasi dan kinerja mereka, agar nantinya kepala sekolah mampu mengambil langkah bentuk pembinaan atau pelatihan apa yang cocok diberikan kepada mereka agar motivasi dan kinerja mereka dapat kembali optimal dan dapat melaksanakan semua tugas maupun kewajiban mereka. Jangan sampai kepala sekolah menutup mata dalam kasus ini, apabila ini terjadi dalam jangka yang lama bukan hanya kondisi dan lingkungan kerja sekolah yang tidak kondusif tapi bisa jadi proses belajar mengajar dikelas juga akan berdampak parah yang pada akhirnya mutu dan kualitas sekolah menjadi harga yang harus dibayar mahal oleh sekolah.

### 4) Promosi dan Mutasi

Seiring dengan berjalannya waktu maka seorang kepala sekolah harus sudah mengkantongi potensi dan kelemahan para pegawainya agar dapat melakukan kenaikan pangkat, jabatan, atau statusnya bagi mereka yang memiliki kualitas terbaik dan kinerja yang memuaskan. Namun bagi mereka yang terkesan malas, tidak produktif, dan tidak mampu menjalani tugas dengan baik maka kepala sekolah dapat melakukan rotasi jabatan atau mutasi demi mendapatkan penyegaran dan penyesuaian.

Khusus untuk promosi kenaikan status guru atau pegawai harus sangat diperhatikan, apalagi bagi guru yang sudah ekerja cukup lama maka kepla sekolah harus cepat mengambil keputusan kenaikan apa yang pantas diterima guru tersebut? Hal yang paling awal mungkin guru dapat melakukan penaikan gaji misalnya, atau dengan kenaikan status dari guru tidak tetap menjadi guru tetap. Atau memfasilitasi guru tersebut untuk melakukan pengurusan sertifikasi. Promosi-promosi jabatan dan satus ini sangat besar dampaknya bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka mersa dihargai dan dihormati maka guru dan pegawai tersebut akan mampu mengeluarkan segenap usaha dan upayanya dalam memajukan dan mensukseskan sekolah dalam proses belajar mengajar dan mencapai tujuan yang diinginkan sekolah.

#### 5) Pemberhentian

Yang dimaksud dengan hal ini adalah pencopotan atau pelepasan seseorang dari tugas dan tanggung jawabnya yang diputuskan oleh pimpinan atau kepala sekolah karena hal dan sebab tertentu. Apabila seorang pegawai yang sudah tidak mampu lagi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebaik dan semaksimal mungkin, maka kepala sekolah harus bisa mengambil tindakan tegas dengan memberhentikannya dengan syarat sudah menjalani pertimbangan yang matang dan mendalam terhadap kasus yang berjalan.

#### 6) Penghargaan

Mulyasa (2009:45) Yang dimaksud dengan kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecendrungan diberikannya secara tetap. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal ini penting untuk mendongkrak atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru dan tenaga kependidikan, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap

orang yang melihat ini sebagai motivasi dari luar untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih baik lagi hari demi hari. Seorang kepala sekolah harus mampu menentukan kedua hal tersebut di atas dengan bijak, tentu pemberian kompensasi atau rewards ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap guru atau pegawai.

Dari keenam hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga kependidikan di atas kita dapat membayangkan bahwa tugas seorang kepala sekolah bukanlah perkara yang mudah, disamping ia harus mengatur sekolah dengan baik untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkannya ia juga dituntut untuk bisa piawai dalam mengatur sumberdaya manusia yang ada agar berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

#### **b. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bidang bisnis, di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembanguna pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif, dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No 8 tahun 2005) tugas DITJEN PMPTK, mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi tenis di bidang epeningkatan mutu pendidikan dengan tenaga kependidikan. Fungsi Ditjen PMPTK adalah sebagai berikut.

- 1) Penyiapan perumusan kebijakan departemen di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- 3) Penyusunan standar, norma, pedoman, kriteria, dan prosedur di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan
- 4) Pelaksanaan pengurusan admistrasi direktorat Jenderal.

Syaefudin (2005: 103) menyebut bahwa tujuan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi dan kreativitas untuk:

- 1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahankelemahannya sendiri;
- 2) Secara kesinambungan menyelesaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan kehidupan belajar peserta didik dan persaingan terhadap kehidupan masyarakat secara sehat dan dinamis;
- 3) Menyediakan bentuk kepemimpinan yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari human relationship pada setiap jenjang manajemen organisasi pendidikan nasional.

Dari uraian-uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen tenaga pendidikan dan kependidikan secara umum adalah:

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi yang tinggi;
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan;
- 3) Mengembangkan sistem kerja dan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perkrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi dan individu.

Mengapa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan? Pertanyaan ini menarik untuk mengawali pembahasan kali ini. Sesungguhnya setiap manusia tidak akan pernah lepas dari sebuah organisasi, baik organisasi dalam skala besar atau dalam skala kecil. Manusia sebagai makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri tanpa kehadiran orang lain (*al-Insan Madaniyyun bitthab`i*). Begitu juga kehidupan lembaga pendidikan yang tidak akan berjalan apabila hanya dikelola oleh satu atau dua orang saja. Maka mustahil akan mampu meraih hasil maksimal dan mencapai tujuan. Berangkat dari hal di atas kita dapat simpulkan bahwa lembaga pendidikan merupakan sekumpulan orang yang memiliki kegiatannya masing-masing tapi mempunyai kesamaan dalam mencapai tujuan yang disepakati.

Untuk mengelola sumber daya pendidikan yang terlibat di dalamnya, dibutuhkan pemimpin atau manager (kepsek) yang bertanggung jawab untuk membantu mewujudkan hasil dan ketercapaian tujuan. Keberadaan kepala sekolah di dalam lembaga pendidikan sangat penting, karena ia adalah penentu dari kebijakan yang diambil dan pengendali jalannya kegiatan pendidikan.

Selain faktor *human* sebagai penggerak yang dapat mengatur sumber daya manusia, ada faktor lain yang menjadi penentu yaitu, sistem dan manajemen. Tanpa ada manajemen, sebuah lembaga pendidikan hanyalah sebuah perkumpulan murid, guru, dan tenaga kependidikan yang tidak menghasilkan apa-apa, karena tidak melakukan apa-apa, mudah mati bahkan ditinggalkan. Dengan adanya manajemen semua kegiatan, aktifitas, dan program dapat dijalankan dengan mudah. Dari sini dapat disimpulkan inti dari lembaga pendidikan adalah manajemen, dan inti manajemen adalah kepala sekolah, dan inti dari kepala sekolah adalah pengambilan keputusan dan kebijakan.

### **c. Tugas dan Fungsi Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Secara khusus tugas dan fungsi tenaga pendidik (guru, dosen) di dasarkan pada undang-undang no 14 tahun 2007. Yaitu sebagai agen untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta mengabdikan pada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan yaitu sebagai berikut.

- 1) Pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi yang sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
- 2) Pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi yang terakreditasi.

Mereka pun memiliki hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidik dan tenaga pendidik berhak memperoleh
  - a) Penghasilan dan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai

- b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
  - c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas
  - d) Perlindungan hukum dan melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual
  - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas
- 2) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban
- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis
  - b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
  - c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang di berikan kepadanya.

#### **d. Fungsi Dan Peranan Tenaga Kependidikan**

Keberadaan tenaga kependidikan (personalia) di tengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program sekolah. Karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan pundak mereka. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin utama di organisasi kependidikan harus mampu mengatur dan mengelolah keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien.

Apabila ingin dijabarkan fungsi para tenaga kependidikan secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Menjamin kelangsungan sebuah sistem pendidikan
- 2) Memantau jalannya sistem dan program yang ditargetkan dalam lembaga pendidikan.
- 3) Memfasilitasi para tenaga pendidik, peserta didik dan atau tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya dalam menjalani suatu aktifitas pendidikan
- 4) Memberikan rasa aman dan nyaman bagi seluruh orang yang terlibat dalam lingkungan pendidikan.

- 5) Melayani kebutuhan peserta didik dan guru dalam melaksanakan kegiatan pendidikan.

Adapun peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di tiap-tiap satuan pendidikan;
- 2) Membantu merencanakan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dijalankan;
- 3) Membantu kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif;
- 4) Membantu kepala sekolah, guru dan peserta didik mencapai tujuannya masing-masing;
- 5) Membantu terciptanya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah (Dinas terkait)

#### **e. Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

- 1) Perencanaan

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (sumber daya manusia) yang komperhensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan.

Walaupun merupakan langkah awal dari pelaksanaan, perencanaan ini sering kali tidak diperhatikan dengan seksama. Dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Merujuk pada teori perencanaan sumber daya manusia maka ada beberapa metode yang dapat di pakai dalam perencanaan SDM antara lain:

- a) Metode tradisional

Metode ini biasanya di sebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi.

b) Metode Perencanaan Terintegrasi

Dalam perencanaan terintegrasi kita dapat melihat bahwa segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian Visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada Visi strategis. Yang mana Visi tersebut dijadikan standar pencapaian

c) Seleksi

Selection atau seleksi di defenisikan sebagai suatu proses pengambilan keputusan di mana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang di dasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan syaratkan oleh jabatan tersebut.

Permasalahan pokok yang selalu dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana memilih calon terbaik untuk mengisi setiap kekosongan jabatan:

- a) Bagaimana sistem dapat memastikan bahwa keputusan dan tindakan dalam seleksi sejalan dengan strategi serta sesuai dengan hukum dan perundangan yang berlaku;
- b) Bagaimana sistem dapat mengembangkan informasi yang prediktif yang lebih baik mengenai para pelamar dan bagaimana agar mendapatkan tingkat kecocokan antara mereka yang dipilih dengan situasi kerja yang mereka tempati;
- c) Bagaimana persyaratan jabatan ditetapkan agar mendapatkan tingkat kesesuaian yang tinggi antara personalitas pelamar dengan jabatan yang dilamar.

Adapun tujuan utama dari proses seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan dinilai mampu dalam:
  - a) Menjalankan tugas dalam jabatan tersebut;
  - b) Mendapatkan kepuasan dalam jabatannya sehingga dapat bertahan dalam sistem;

- c) Menjadi kontributor efektif bagi pencapaian tujuan dalam sistem
- d) Memiliki motivasi untuk mengembangkan diri;
- e) Membantu meminimalisasi pemborosan waktu, usaha dan biaya yang harus di investasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai. Beberapa keuntungan yang diperoleh dari pelaksanaan sistem seleksi tradisional adalah efektivitas biaya, penurunan tingkat pemborosan dana dan waktu pengawasan, dan meminimalisasi masalah penempatan kerja.

Seleksi ini akan diatur dalam sebuah prose yang terencana dan sistematis.

Diantaranya adalah dengan menerapkan kegiatan berikut ini:

1) Pra Seleksi

Terdapat dua gagasan utama pengujian dalam tahap pra seleksi yaitu Pengembangan kebijakan seleksi dan keputusan prosedur pra seleksi

2) Seleksi

Dalam konteks ini, ada dua aspek yang penting di cermati, yaitu Penilaian data dan pelamar dan Implikasi tanggung jawab dari keputusan seleksi.

3) Pasca Seleksi

Dalam pasca seleksi ini, paling sedikit ada dua hal yang paling penting diperhatikan yakni yang berkaitan dengan kontrak dan kerangka pekerjaan. Kontrak, merupakan suatu kesepakatan antara dua orang atau lebih untuk tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran nyata dan mematuhi perjanjianperjanjian kontrak. Hal ini berimplikasi pada rangkaian aktivitas yang harus dilalui dalam proses seleksi yang cukup komperhensif dengan menitikberatkan pada kekuatan sistem informasi berupa kelengkapan dan keakuratan data yang dibutuhkan baik mengenai diri pelamar maupun posisi yang ditawarkan.

### **3. Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Efektifitas umumnya di pandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian

tugas sasaran organisasi yang di tetapkan. Efektifitas adalah seberapa baik pekerjaan yang di lakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat di artikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya.

Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.

S.P Siagian (2005:171). Apabila seseorang berbicara tentang efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah digunakan harus ditentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah di tetapkan pula.

Organisasi senantiasa melibatkan beberapa orang dan mereka saling berinteraksi secara insentif. Interaksi tersebut dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu mencapai tujuan bersama. Namu demikian, setiap orang dalam organisasi mempunyai tujuan perorangan. Dengan keikutsertaannya dalam organisasi, ia mengharapkan agar organisasi tersebut akan membantu dia mencapai tujuannya di samping tujuan kelompok.

Husaini Usman (2006:3) Keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas, apa yang dimaksud efektivitas, terdapat perbedaan pendapat diantara yang menggunakannya, baik dikalangan akademisi maupun dikalangan para praktisi. Dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan kerja dapat mencapai prestasi, yang terlibat tidak hanya sekedar sekumpulan orang saja, melainkan juga melibatkan perlengkapan, termasuk mesin-mesin, metode kerja, waktu, material, yang umumnya disebut sebagai sumber. Setiap organisasi menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber tersebut benar-

benar dapat berdaya guna. Dengan demikian, perlu adanya pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan. Usaha mengatur dan mengarahkan sumber daya ini, baik manusia maupun peralatannya disebut manajemen.

Sedangkan pengertian manajemen sama halnya dengan administrasi, kata manajemen juga berasal dari Bahasa Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* untuk orang yang melakukan manajemen. Akhirnya manajemen di terjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen adalah perumusan sekelompok orang untuk menggunakan segenap kekuatan atau usaha yang maksimal dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam suatu manajemen hal tersebut merupakan kewajiban bagi setiap individu, ia berusaha semaksimal mungkin untuk menentukan tindakan yang tepat, mencari solusi atas masalah dengan kemampuan dan alat yang ada sehingga dapat menemukan celah-celah dan kemungkinan-kemungkinan dan akhirnya dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Manajemen dalam Islam adalah (*khidmat*) seperangkat usaha yang dilakukan sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai seperti apa yang diharapkan. Manajemen merupakan bentuk tanggung jawab yang tidak ringan sehingga diperlukan sekelompok orang yang benar-benar bertanggung jawab atas keberhasilan dari tujuan tersebut. Abdul Manab (2014:225)

Manajemen adalah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta pendayagunaan seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Abdul Manab (2014:226)

Dari pengertian diatas, jika ditarik dalam dunia pendidikan dapat dipahami bahwa manajemen merupakan kemampuan dan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perseorangan atau pun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara produktif dan efisien.

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UU No. 20/2003). Uhbiyati (2005: 65) mengemukakan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang bertanggungjawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai kedewasaannya, mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, *khalifah* di permukaan bumi, sebagai makhluk sosial dan sebagai individu yang sanggup berdiri sendiri.

Sedangkan Menurut UU no 20 th 2003 pasal ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan.

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.(2) Tenaga pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwa efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan suatu kegiatan merencanakan, mengelola dan mengorganisasikan, mengkomunikasikan sumber daya pendidikan (pendidik dan

tenaga kependidikan) agar dapat berjalan atau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan maksud tercapainya tujuan pembelajaran atau tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan.

#### **4. Indikator efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan**

Menurut Mulyasa (2002:83) indikator-indikator efektivitas mengacu pada *input*, *proses*, *output*, dan *outcome*. Indikator-indikator itu dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Indikator *input*, meliputi karakteristik guru, fasilitas, perlengkapan, dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen, (2) Indikator *proses*, meliputi peri laku administratif, alokasi waktu guru, dan alokasi waktu peserta didik, (3) Indikator *output*, meliputi hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik dan dinamika sistem sekolah, hasil-hasil yang berhubungan dengan prestasi belajar, dan hasil-hasil yang berhubungan dengan perubahan sikap, serta hasil-hasil yang berhubungan dengan keadilan, dan kesamaan, (4) Indikator *outcome*, meliputi jumlah lulusan keningkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan, serta pendapatan.

Efektivitas adalah adanya perubahan atau perbandingan antara masukan dan keluaran, bahkan lebih jauh lagi *outcome* juga harus dipantau, Kemudian menurut Fattah (2000:83-84) bahwa dalam mengukur efektivitas kerja siapapun, individu, kelompok atau organisasi, pada hakikatnya adalah memperhatikan kerja seorang individu, dan efektivitas dapat diukur di antaranya dari : (1) produktivitas, (2) derajat kepuasan, (3) kreativitas, (4) intensitas emosi.

Dimensi Efektivitas Program diuraikan menjadi indikator (1) Kejelasan tujuan program; (2) Kejelasan startegi pencapaian tujuan program; (3) perumusan kebijakan program yang mantap; (4) penyusunan program yang tepat; (5) Penyediaan sarana dan prasarana; (6) Efektivitas operasional program; (7) Efektivitas fungsional program; (8) Efektivitas tujuan program; (9) Efektivitas sasaran program; (10) Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan program; dan (11) Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan program.

Dalam menjalankan perusahaan (1994: 159) Kamaruddin ada beberapa indikator efektivitas yang dapat dinilai untuk mengetahui tingkat efektivitas atas pencapaian sasaran yang ditetapkan yaitu :

- a. Kuantitas kerja pegawai merupakan jumlah atau banyaknya pegawai yang bekerja dan kejelasan tugas masing-masing, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat mencapai tujuan dan target.
- b. Waktu yang digunakan merupakan lamanya pekerjaan yang dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai target yang telah ditentukan.
- c. Jabatan yang dipegang yaitu wewenang dan tugas masing-masing bagian. Jabatan merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang karyawan.

#### **5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas**

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard (1985: 9) dalam bukunya yang berjudul Efektivitas Organisasi, yaitu:

##### **a. Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia, struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran (output).

##### **b. Karakteristik Lingkungan**

Aspek lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja. Kedua aspek tersebut

sedikit berbeda, namun saling berhubungan. Lingkungan luar yaitu semua kekuatan yang timbul di luar batas-batas organisasi dan mempengaruhi keputusan serta tindakan di dalam organisasi. Pengaruh faktor semacam ini terhadap dinamika organisasi pada umumnya dianggap meliputi derajat kestabilan yang

relatif dari lingkungan, derajat kompleksitas lingkungan dan derajat ketidakpastian lingkungan.

#### c. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan

organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

#### d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Secara umum, para pemimpin memainkan peranan sentral dalam keberhasilan suatu organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan yang ditunjukkan kearah sasaran. Kewajiban mereka para pemimpin untuk menjamin bahwa struktur organisasi konsisten dengan dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Sudah menjadi tanggung jawab dari para pemimpin untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga para pekerja dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan pribadinya sambil mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Peranan pemimpin ini mungkin merupakan fungsi yang paling penting. Dengan makin rumitnya proses teknologi dan makin rumit dan kejamnya keadaan lingkungan, peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi tidak hanya bertambah sulit, tapi juga menjadi semakin penting artinya.

### **6. Mutu Pendidikan**

#### **a. Pengertian Mutu Pendidikan**

Secara klasik, pengertian mutu (*quality*) menunjukkan sifat yang menggambarkan derajat “baik”nya suatu barang atau jasa yang diproduksi atau dipasok oleh suatu lembaga dengan kriteria tertentu. Sallis dalam (Ridwan, 2015,

hal. 3) menyebut konsep semacam ini sebagai konsep mutu yang bersifat mutlak (*absolute*). Konsep mutu yang tidak absolut atau relatif adalah konsep mutu yang bersifat relatif pada konsep mutu absolut. Derajat (*degree*) baiknya sebuah produk, barang, atau jasa yang bersifat *absolut* adalah mencerminkan tingginya penilaian harga barang atau jasa, dan tingginya standar atau tingginya kualitas penilaian berdasarkan penilaian lembaga yang memproduksi atau pemasok barang tersebut. Sedangkan derajat mutu barang atau jasa yang bersifat relatif adalah mencerminkan tingginya kualitas penilaian harga barang atau jasa, dan tingginya standar atau kualitas penilaian berdasarkan penilaian konsumen yang memanfaatkan barang atau jasa tersebut.

Menurut Deming (2013:29) mutu ialah kesesuaian dengan kebutuhan pasar, menurut Juran mutu adalah kecocokan dengan produk, Crosby mengartikan mutu kesesuaian dengan yang disyaratkan. Menurut Husaini Usman Mutu Amri (2013:29) adalah tingkat keunggulan. Jadi mutu merupakan keinginan pelanggan, mutu yang tinggi merupakan kunci untuk suatu rasa kebanggaan, tingkat produktivitas dan cermin kemampuan dalam penghasilan. Di mana tujuan mutu harus merupakan produk dan jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggannya.

Yulmawati (2016; 112) berpendapat bahwa mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan sebuah karakteristik menunjukkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan. dalam konteks ini mutu pendidikan sangat berpengaruh terhadap *input*, proses, *output*. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan mutu pendidikan yang baik.

Secara substantif, mutu pendidikan diterjemahkan sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk atau *output*, jasa pelayanan, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kriteria untuk menentukan mutu pendidikan mesti dilihat dari 5 aspek, yakni adalah *output*, pelayanan, sumber daya manusia (guru), aspek proses dan aspek lingkungan. Kelima kriteria ini mesti dicapai sesuai harapan atau melebihi harapan.

Ridwan (2015:6) mutu pendidikan merupakan kesesuaian antara kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dengan layanan yang diberikan

oleh pengelola pendidikan. Kerangka filosofi pendidikan dalam pengembangan sekolah bermutu adalah kesesuaian input, proses, dan hasil sekolah dengan kebutuhan para pemangku kepentingan. Kerangka filosofi ini harus menjadi kerangka berikir seluruh komponen penyelenggara pendidikan di dalam satuan pendidikan. Setiap satuan pendidikan seharusnya menghasilkan lulusan dan/atau jasa pendidikan yang dapat memenuhi kebutuhan *stakeholders* atau peserta didik. Lulusan pendidikan dan jasa pendidikan dilakukan karena adanya kebutuhan dari berbagai pihak terhadap layanan dan hasil pendidikan. Oleh karena itu, lulusan dan layanan satuan pendidikan harus dikelola sedemikian rupa agar dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggannya. Lulusan atau layanan pendidikan dapat dikatakan bermutu jika dapat memenuhi atau melebihi kebutuhan dan harapan pihak-pihak yang berkepentingan dengan pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, menurut Kementerian Pendidikan Nasional sebagaimana dikutip Mulyasa (dalam Animatul Zahroh: 28), pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa.

Adapun menurut Sudarwan Danim (Sri Minarti, 2011: 329), mutu pendidikan mengacu pada masukan, proses, luaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari beberapa isi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku, kurikulum, prasarana, sarana sekolah, dan lain-lain. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, struktur organisasi, dan deskripsi kerja. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi. Motivasi. Ketekunan, dan cita-cita. Mutu proses pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan

sumber daya sekolah mentransformasikan beragam jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dari peserta didik. Apabila dilihat dari hasil pendidikan, mutu pendidikan dipandang bermutu jika mampu memelihara keunggulan akademik dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.

Jerry H. Makawimbang (2011: 51) mengemukakan bahwa proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh berbagai unsur dinamis yang akan ada di dalam sekolah itu dan lingkungan sebagai suatu kesatuan sistem. ada sepuluh faktor penentu terwujudnya proses pendidikan yang bermutu, yakni:

- 1) keefektifan kepemimpinan kepala sekolah;
- 2) partisipasi dan rasa tanggung jawab guru dan staf;
- 3) proses belajar-mengajar yang efektif;
- 4) pengembangan staf yang terprogram;
- 5) kurikulum yang relevan;
- 6) memiliki visi dan misi yang jelas;
- 7) iklim sekolah yang kondusif;
- 8) penilaian diri terhadap kekuatan dan kelemahan;
- 9) komunikasi efektif baik internal maupun eksternal, dan
- 10) keterlibatan orang tua dan masyarakat secara intrinsik.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, Umu (2014: 159) ada beberapa faktor yang berpengaruh, yakni:

- 1) Faktor kepemimpinan. Inisiatif untuk melakukan upaya perbaikan mutu secara sinambung, mesti dimulai dari pihak pimpinan (Kepala Dinas pendidikan, Ka UPTD dan Kepala sekolah) dimana mereka harus terlibat secara langsung dalam pelaksanaannya.
- 2) Faktor Tim. Sekolah perlu membentuk beberapa tim yang melibatkan semua guru. Untuk menunjang dan menumbuhkan kerja sama dalam tim, paling tidak ada dua hal yang perlu diperhatikan. Pertama, baik supervisor maupun guru harus memiliki pemahaman yang baik

terhadap perannya. Kedua, organisasi sekolah harus melakukan perubahan budaya kerja, agar kerja sama tim tersebut dapat berhasil.

- 3) Faktor *Deployment*. Ada sekolah mesti secara bersamaan mengembangkan kualitas rencana dan bingkai organisasi sekolah. Seharusnya pengembangan inisiatif tersebut juga melibatkan guru, karyawan, masyarakat, orang tua siswa, karena usaha itu meliputi pemikiran mengenai struktur, penghaargaan, pengembangan keterampilan dan kesadaran.
- 4) Faktor harapan yang tidak realitas. Kalau kita mengirim guru/karyawan untuk mengikuti pelatihan selama beberapa hari, tidak berarti mereka sudah terampil. Kita butuh waktu cukup lama untuk mendidik, mengilhami dan membuat guru/ karyawan sadar akan pentingnya kualitas.
- 5) Faktor *empowerment*. Banyak sekolah yang kurang memahami makna konsep *empowerment* bagi guru/ karyawan, mengira bila guru/karyawan telah dilatih dan diberi wewenang baru dalam mengambil tindakan, maka/ guru dan karyawan akan menjadi *selfdirected* dan memberikan hasil-hasil positif.

#### **b. Indikator Mutu Pendidikan**

Mutu layanan pendidikan menurut Cipi Triana (2015: 52-53) dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori *output*, proses, *input*. Berdasarkan pandangan ini maka inti dari kebermutuan sekolah kategorinya dapat disederhanakan yaitu mutu hasil, proses, mutu masukan. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.

Sedangkan menurut Husaini Usman (2011:513) mutu di bidang pendidikan meliputi mutu *input*, proses, *output*, dan *outcome*. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). *Output* dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. *Outcome* dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan luasan dan merasa puas.

Mulyasa (2012:157-158) mengungkapkan, bahwa dalam kontes pendidikan pengertian mutu mencakup *input*, proses dan *output*. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. *Output* pendidikan adalah kinerja sekolah, maksud dari kinerja sekolah ialah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses perilaku sekolah.

Mutu pendidikan tidak hanya sekedar memenuhi standar atau indikator, tetapi memiliki kemampuan untuk kepuasan pelanggan. Yakub (2014:107-108) berikut ini, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan mutu, yaitu:

- 1) Komitmen pada kualitas, organisasi harus selalu mempunyai tanggung jawab terhadap kualitas serta memelihara kualitas secara terus-menerus.
- 2) Budaya kualitas, komitmen kualitas harus direfleksikan dalam budaya organisasi, norma perilakunya serta nilai-nilainya.
- 3) Informasi dari pelanggan, pada akhirnya dalam membangun persepsi kualitas pelanggan yang mendefinisikan kualitas.
- 4) Sasaran yang jelas, sasaran kualitas harus jelas dan tidak umum cenderung menjadi tidak bermanfaat.
- 5) Karyawan yang berinisiatif, karyawan harus diberikan motivasi dan dilibatkan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi organisasi dengan pemikiran kreatif dan inovatif.

**Tabel 2.1**  
**Indikator Sekolah Bermutu dan Tidak Bermutu**

<b>Sekolah Bermutu</b>	<b>Sekolah Tidak Bermutu</b>
1. Masukan yang tepat	Masukan yang banyak
2. Semangat kerja tinggi	Pelaksanaan kerja santai
3. Gairah motivasi belajar tinggi	Aktivitas belajar santai
4. Penggunaan biaya, waktu, fasilitas, tenaga yang profesional	Boros memakai sumber-sumber
5. Kepercayaan berbagai pihak	Kurang peduli terhadap lingkungan
6. Tamatan yang bermutu	Lulusan hasil katrol
7. Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	Keluaran tidak produktif

Nanang Fattah. (2000:25) memaparkan standar sekolah baik yang bermutu yaitu:

- 1) Administrator dan jajarannya serta guru-guru adalah para profesional yang handal.
- 2) Tersedia kurikulum yang luas bagi seluruh siswa.
- 3) Memiliki filosofi yang selalu dikomunikasikan bahwa seluruh anak dapat belajar dengan harapan yang tinggi.
- 4) Pengorganisasian SDM untuk melayani seluruh siswa.
- 5) Kerja sama guru dan orang tua untuk menyediakan dukungan pelayanan dalam pemecahan permasalahan siswa.
- 6) Memelihara hubungan baik dengan pemerintah daerah.

Ada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu:

- a) Kecakupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga pendidikan, biaya, sarana belajar.
- b) Mutu proses belajar yang mendorong siswa belajar efektif.
- c) Mutu keluaran dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai.

### c. Standar Mutu Pendidikan

Standar pendidikan nasional merupakan program pemerintah yang memiliki upaya untuk mencerdaskan kehidupan rakyat dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Oleh sebab itu, standar nasional pendidikan haruslah dijadikan sebagai dasar perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan dalam upaya untuk mencapai pendidikan yang bermutu yang sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Standar mutu pendidikan (Engkoswara 2015: 311) dapat dirujuk dari standar pendidikan nasional yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi:

- 1) Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.
- 2) Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan dan kedalaman materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan kedalam kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran.
- 3) Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan.
- 5) Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- 6) Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, dan pengawasan kegiatan agar tercapai efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan biaya untuk penyelenggaraan satuan pendidikan.
- 8) Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan alat penilaian pendidikan.

Dari delapan standar mutu pendidikan adalah Standar Kompetensi Lulusan ini merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang berkaitan dengan sikap, kemampuan, dan keterampilan yang diperoleh saat terjadinya proses belajar mengajar dikelas dengan guru dan siswa.

Standar isi merupakan materi yang berasal dari tingkatan kompetensi yang harus dimiliki setiap peserta didik yang berada dalam setiap jenjang pendidikan. Di dalam standar kompetensi ini terdapat kompetensi para tamatan, kompetensi mata pelajaran, kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender akademik, silabus yang dibuat oleh guru untuk dipenuhi oleh peserta didik di berbagai jenjang dan jenis pendidikan tertentu.

Standar proses merupakan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Di dalam standar proses terdapat beberapa langkah untuk dapat mencapai standar kompetensi lulusan yaitu dengan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran yang digunakan untuk melihat sejauh mana kemampuan siswa dalam menangkap ilmu yang didapat. Proses pembelajaran perlu direncanakan, dilaksanakan, dinilai dan diawasi keberlangsungannya agar terlaksana secara efektif dan efisien.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mutu Pendidikan**

Proses pendidikan yang bermutu melibatkan berbagai input seperti bahan ajar, metode pembelajaran, sarana sekolah, dukungan administrasi, dan sarana prasarana sumber daya lainnya untuk menciptakan suasana sekolah yang kondusif. Mutu dalam pendidikan untuk menjamin kualitas input, proses, output, dan outcome sekolah sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas sekolah. Input pendidikan dinyatakan bermutu apabila siap di proses. Proses pendidikan yang bermutu apabila mampu menerapkan PAKEM yang efektif. Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar akademik dan non akademik peserta didik tinggi. Outcome dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar atau sesuai, dan semua pihak mengakui kehebatan lulusan dan merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan.

Oleh sebab itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang senantiasa mengalami pergeseran dan perubahan dari masa ke masa sesuai dengan

perkembangan dan kebutuhan zaman, maka diupayakan penyempurnaan kualitas lembaga pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Sudarwan Danim (2003:90) Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu adalah: “Pertama, guru. Kedua, sarana dan prasarana. Ketiga, kurikulum. Keempat, proses belajar mengajar.

#### 1) Guru

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan memiliki arti bahwa lulusan pendidikan memiliki kemampuan yang sesuai, sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pembangunan. Kualitas pendidikan, terutama ditentukan oleh proses belajar mengajar tersebut guru memegang peran yang sangat penting guru adalah kreator proses belajar mengajar. Ia adalah orang yang akan mengembangkan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji apa yang menarik dan mampu mengekspresikan ide-ide dan kreativitasnya dalam batas-batas norma yang ditegakkan secara konsisten.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan khususnya di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik yang profesional. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru. Apabila guru memiliki kemampuan mengajar yang baik, maka akan membawa dampak peningkatan iklim belajar mengajar yang baik.

#### 2) Sarana dan prasarana

Zakiah Daradjat yang dikutip dari Ramayulis menyebutkan pengertian alat pendidikan sama dengan media pendidikan, sarana pendidikan. Sedangkan dalam keputusan asing, sementara ahli ahli menggunakan istilah audio visual aids (AVA) teaching material, instructional material.

Ramayulis (2004:180) Para ahli telah mengklasifikasikan alat/media pendidikan kepada dua bagian, yaitu alat pendidikan yang bersifat benda (materi) dan alat pendidikan yang bukan benda (non materil).

a) Alat pendidikan yang bersifat materi

Oemar Hamalik menyebutkan secara umum alat pendidikan materil (1). bahan-bahan cetakan atau bacaan, (2). Alat tanpa proyeksi seperti papan tulis dan diagram, (3). Media pendidikan seperti tiga dimensi, (4). Alat pendidikan yang menggunakan tehnik.

b) Alat pendidikan yang bukan benda (non materil) Selain alat/media pendidikan berupa benda, terdapat pula alat/media pendidikan yang bukan berupa benda. Di antara alat/media pendidikan yang berupa bukan benda atau non materil adalah (1). Keteladanan, (2). Perintah/larangan, (3). Ganjaran dan hukuman.

3) Kurikulum

Kurikulum “seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, bahan pelajaran”.

Rosyada (2007:26) menegaskan bahwa kurikulum itu adalah perencanaan yang ditawarkan, bukan yang diberikan, karena pengalaman yang diberikan guru belum tentu ditawarkan. Dengan demikian seluruh konsep pendidikan di sekolah itu harus ideal. Sedangkan kurikulum menurut Syafaruddin (2017:12) Kurikulum harus berbicara tentang keharusan bukan kemungkinan. Kurikulum merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan pendidikan, sekaligus merupakan pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran pada semua jenis dan jenjang pendidikan.

Dari pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai keseluruhan tatanan pendidikan seperti tujuan, isi dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan.

4) Proses belajar mengajar (PBM)

Proses belajar mengajar (PBM) suatu kegiatan interaksi antara guru dan murid dimana akan diakhiri dengan proses evaluasi hasil belajar. Proses pembelajaran juga diartikan sebagai suatu proses terjadinya intraksi antara pelajar, pengajar dalam upaya mencapai tujuan pembelajaran, yang berlangsung dalam suatu lokasi tertentu dalam jangka satuan waktu tertentu pula.

Sedangkan Rahmat (2017:181-183) mengemukakan bahwa peningkatan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor input pendidikan dan faktor manajemen pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada.

#### **e. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan**

Untuk meningkatkan mutu pendidikan kita perlu melihat dari banyak sisi. Telah banyak pakar pendidikan mengemukakan pendapatnya tentang faktor penyebab dan solusi mengatasi kemerosotan mutu pendidikan di Indonesia. Dengan masukan ilmiah ahli itu, pemerintah tak berdiam diri sehingga tujuan pendidikan nasional tercapai.

Beberapa penerapan pola peningkatan mutu di Indonesia telah banyak dilakukan, namun masih belum dapat secara langsung memberikan efek perbaikan mutu. Oleh karena itu, guru sebagai suatu profesi harus profesional dalam melaksanakan berbagai tugas pendidikan dan pengajaran, pembimbingan dan pelatihan yang diamanahkan kepadanya.

Syaiful (2007:99) Berikut ini adalah elemen dasar bagaimana kita dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia:

- 1) Insan Pendidikan Patut Mendapatkan Penghargaan Karena itu Berikanlah Penghargaan.

Pendidik dan pengajar sebagai manusia yang diharapkan sebagai ujung tombak meningkatkan mutu berhasrat mengangkat harkat dan martabatnya. Jasanya yang besar dalam dunia pendidikan pantas untuk mendapatkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik agar tidak termarginalkan dalam kehidupan masyarakat.

- 2) Meningkatkan Profesionalisme Guru.

Kurikulum dan panduan manajemen sekolah sebaik apapun tidak akan berarti jika tidak ditangani oleh guru profesional. Karena itu tuntutan terhadap profesionalisme guru yang sering dilontarkan masyarakat dunia usaha/industri, legislatif, dan pemerintah adalah hal yang wajar untuk disikapi secara arif dan bijaksana.

Konsep tentang guru profesional ini selalu dikaitkan dengan pengetahuan tentang wawasan dan kebijakan pendidikan, teori belajar dan pembelajaran, penelitian pendidikan (tindakan kelas), evaluasi pembelajaran, kepemimpinan pendidikan, manajemen pengelolaan kelas/sekolah, serta teknologi informasi dan komunikasi.

### 3) Kurangi dan Berantas Korupsi.

Korupsi itu berhubungan dengan dana yang berasal dari pemerintah dan dana yang langsung ditarik dari masyarakat. Jika selama ini anggaran pendidikan yang sangat minim dikeluhkan, ternyata dana yang kecil itupun tak luput dari korupsi. Hal ini tidak terlepas dari keaburan sistem anggaran sekolah. Keaburan dalam sistem anggaran (RAPBS) itu memungkinkan kepala sekolah mempraktikkan Pembiayaan Sistem Ganda (PSG). Misalnya dana operasional pembelian barang yang telah dianggarkan dari dana pemerintah dibebankan lagi kepada masyarakat.

### 4) Berikan Sarana dan Prasarana yang Layak.

Dengan diberlakukannya kurikulum 2004 (KBK), kini guru lebih dituntut untuk mengkontekstualkan pembelajarannya dengan dunia nyata, atau minimal siswa mendapat gambaran miniatur tentang dunia nyata. Harapan itu tidak mungkin tercapai tanpa bantuan alat-alat pembelajaran (sarana dan prasarana pendidikan).

Menyikapi keadaan yang demikian sulit, apalagi kondisi negara yang kian kritis, solusi yang ditawarkan adalah memanfaatkan seluruh potensi sumber daya sekolah dan masyarakat sekitar, termasuk memberdayakan dewan pendidikan dan komite sekolah. Mudah-mudahan dengan sistem anggaran pendidikan yang mengacu pada UU Sisdiknas No. 20/2003 pasal 46 dan 49 permasalahan ini dapat diatasi dengan membangun kebersamaan dan kepercayaan antara keluarga, masyarakat, dan pemerintah.

## **B. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Penelitian ini adalah tentang hubungan persepsi tentang efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu

pendidikan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan diteliti adalah:

Pertama, Tesis yang ditulis oleh Adi Putra (2014) dengan judul Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SD Muhammadiyah Sapen Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) Dalam merumuskan perencanaan SDM di SD ini terlebih dahulu dilakukan analisis kebutuhan. 2) Rekrutmen SDM dilakukan secara terbuka, sedangkan seleksi dilakukan melalui lima tahapan. 3) Pelatihan dan pengembangan dilakukan sesuai kebutuhan, untuk teknis pelaksanaannya bisa dilakukan oleh sekolah sendiri maupun dengan mengirim utusan. Pola pengembangan manajemen SDM dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD ini ada 5 yakni pengembangan SDM, pembinaan sikap disiplin, magang dua bulan, pembinaan satu tahun, mutu layanan kepada pelanggan, dan kegiatan afektif dan budaya sekolah.

Kedua, Tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar (2005) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam Pendidikan Islam(studi kasus di MAN Karangnom Klaten). Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) yang baik seperti yang ada di MAN Karangnom Klaten ternyata mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta mampu menjadikan guru/karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Peneliti hanya menekankan pada penerapan manajemen yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan saja tanpa menyentuh masalah peningkatan mutu pendidikan.

Ketiga, tesis yang ditulis oleh Sri Lestari S.Pd.I, dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Islam Terpadu Abu Bakar Yogyakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: manajemen pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Islam Terpadu Abu Baar dengan beberapa tahapan yaitu: 1) perencanaan kegiatan: PKG, Fungsional Ketengaan, pembagian

tugas mengajar, peningkatan profesi guru dan karyawan, pembinaan mental dan spiritual, laporan ketenagaan, 2) pengorganisasian: guru /pendidik, tenaga kependidikan, kepala seolah, pengawas dalam pengelolah pengembangan sumber daya pendidik dan kependidikan, 3)pelaksanaan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, 4) pengawas yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas berjalan dengan baik seluruhnya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 4 Langsa, kec. Langsa Kota. Provinsi Aceh. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung dari bulan Januari s/d Juli 2020.

#### **B. Latar Penelitian**

Latar penelitian ini bersifat alamiah yang sejalan dengan pendapat Michael Quinn Patton dalam Sugiyono (2006:18) “bahwa rancangan kualitatif bersifat naturalistik yang mana penelitian tidak berusaha memanipulasi latar penelitian, akan tetapi latar penelitian merupakan peristiwa yang alamiah, program, hubungan-hubungan atau interaksi yang tidak dipaksakan sebagai bangunan oleh dan untuk penelitian”.

Latar penelitian ini adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian. Tempatnya berlokasi di SMA Negeri 4 Langsa, kecamatan Langsa Kota. Kabupaten Aceh Timur. Alasan peneliti melakukan penelitian di tempat ini, karena sekolah ini merupakan sekolah yang letak strategis yang baik dengan fasilitas yang baik pula sehingga peneliti ingin melihat bagaimana efektifitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### **C. Metode dan Prosedur Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan untuk menguji mengenai efektifitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan ini adalah jenis penelitian kualitatif.

Jenis metode penelitian ini adalah merupakan penelitian deskriptif kualitatif menurut Nana Sujana, dkk. (2004:195), penelitian deskriptif kualitatif yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan dari latar

belakang individu secara utuh (*holistic*) tanpa mengisolasi individu dan organisasinya dalam variabel tetapi memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan. Penelitian kualitatif sering pula disebut metode etnografik, metode fenomenologis, atau metode impresionistik.

Menurut Nasution dan Sugiono (2006:13), “metode kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah, disebut juga sebagai metode etnografi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya, disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif”.

Penelitian kualitatif dapat digunakan untuk melihat data melalui pengamatan mendalam terhadap lingkungan, berinteraksi dengan pelaksanaan di lapangan sehingga didapatkan informasi dari sumber utama dan akan lebih dapat diyakinkan. Obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh penelitian dan kehadiran peneliti tidak memengaruhi dinamika pada obyek tersebut.

Sejalan dengan pemaparan di atas penulis mengutip penjelasan Afrizal (2014:12) mengenai penelitian kualitatif adalah “proses penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata yang tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen utama, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, memiliki arti dan mempunyai makna analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan fenomenologi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan berdasarkan paradigma, strategi dan implementasi model secara kualitatif. Perspektif, strategi, dan model yang dikembangkan sangat beragam. Sebab itu tidak mengherankan jika terdapat anggapan bahwa *Qualitative research is many thing to many people*.

Pendekatan ini merupakan suatu proses penelitian yang mengambil data-data secara deskriptif untuk menggambarkan isi data yang ada dalam penelitian ini adalah manajemen pendidk dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah SMA Negeri 4 Langsa sebagai subyek penelitian dengan didukung oleh kepala sekolah, guru, staf TU, dan para siswa.

Menurut Moleong (2006:4) prosedur penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang- orang dan perilaku yang diamati. Analisa dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena permasalahan yang akan dibahas tidak berkenaan dengan angka-angka tetapi mendeskripsikan secara jelas dan terperinci serta memperoleh data yang mendalam dari fokus penelitian. Penelitian kualitatif selalu berusaha mengungkap suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya. Hasil penelitian diarahkan dan ditekapkan pada upaya member gambaran seobyektif dan sedetail mungkin tentang keadaan yang sebenarnya dari obyek studi.

Penelitian kualitatif biasanya didesain secara longgar, tidak ketat, sehingga dalam pelaksanaan penelitian berpeluang mengalami perubahan dari apa yang telah direncanakan. Hal itu dapat terjadi bila perencanaan ternyata tidak sesuai dengan apa yang dijumpai di lapangan. Meski demikian, kerja penelitian mestilah merancang langkah-langkah kegiatan penelitian. Sugiono (2010:43) Paling tidak terdapat tiga tahap utama dalam penelitian kualitatif yaitu:

1. Tahap deskripsi atau tahap orientasi. Pada tahap ini, peneliti mendeskripsikan apa yang dilihat, didengar dan dirasakan. Peneliti baru mendata sepintas tentang informasi yang diperolehnya.
2. Tahap reduksi. Pada tahap ini, peneliti mereduksi segala informasi yang diperoleh pada tahap pertama untuk memfokuskan pada masalah tertentu.
3. Tahap seleksi. Pada tahap ini, peneliti menguraikan fokus yang telah ditetapkan menjadi lebih rinci kemudian melakukan analisis secara mendalam tentang fokus masalah. Hasilnya adalah tema yang dikonstruksi berdasarkan data yang diperoleh menjadi suatu pengetahuan, hipotesis, bahkan teori baru.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini adalah terdiri dari kepala sekolah, guru, staf TU dan para siswa. Adapun sumber data yang dapat dipergunakan dalam penelitian ini didasari sumber data yaitu:

1. Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam penelitian. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini sebagai berikut yaitu Kepala Sekolah, waki kepala sekolah, guru, tenaga pustaka, tenaga administrasi, pengawas dan lain-lain.
2. Sumber data skunder, yaitu sumber data pendukung atau perlengkapan yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung dari Tata Usaha (Tu). Yaitu mengenai dokumen-dokumen tentang penyusunan kurikulum, kalender pendidikan, dokumen prestasi, dan data-data atau informasi-informasi mengenai guru baik dari guru-guru dan lain-lain yang berkaitan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

#### **E. Instrumen Pengumpulan Data**

Menurut Kmsus Besar Bahasa Indonesia (aplikasi KBBI) memaparkan bahwa instrumen adalah “alat yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu”, maka instrumen penelitian adalah suatu alat yang dipakai oleh peneliti dalam melakukan kegiatan penelitian agar memperoleh data penelitian yang diperlukan. Untuk memperoleh data penelitian, maka yang digunakan oleh peneliti untuk pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Instrumen penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2006: 149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto dalam edisi sebelumnya adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis, sehingga mudah diolah. Berikut ini dipaparkan tentang masing-masing pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiono (2015:309) menyatakan bahwa:

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu mengenai dunia kenyataan yang diperoleh mengenai observasi. Data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil maupun yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.

Penelitian menggunakan observasi untuk mengetahui secara langsung apa yang terdapat dilapangan tentang bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. Peneliti akan mempersiapkan lembar observasi. Instrumen yang digunakan dalam observasi yaitu: tustel/kamera (HP), alat tulis, buku catatan, lembar *fieldnotes* dan lembar *fieldnotes* terlampir.

## 2. Wawancara

Dalam suharsismi arikunto (2013:198) menjelaskan bahwa wawancara adalah “sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari pewawancara (interviewee). Interview digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, sisalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Wawancara yang peneliti gunakan disini adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur . data yang diambil dari wawancara ini adalah data mengenai bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.

Wawancara dilakukan dengan mengajukan sejumlah pertanyaan-pertanyaan terlebih dahulu disusun sedemikian rupa. Dalam wawancara ini yang menjadi sasaran wawancara adalah Kepala Sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. Adapun sebagai pendukung data hasil wawancara nantinya, peneliti juga melakukan beberapa pertanyaan kepada siswa-siswi SMA 4 Negeri Lngsa. Instrumen yang digunakan dalam wawancara yaitu lembar pedoman wawancara, alat tuls, buku catatan, *recorder*, *tustel/kamera* (HP), perekam, lembar *fieldnotes* dan lembar wawancara terlampir.

### 3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2013:197) terkait penjelasan dokumentasi adalah “salah satu metode pengumpulan data yang menggunakan dokumen sebagai sumber penelitian. Guba dan Lincoln mendefenisikan dokumen sebagai berikut: dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film, yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik”.

Studi dokumentasi yaitu mengadakan pengujian terhadap dokume yang dianggap mendukung hasil penelitian. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik berada disekolah ataupun di luar sekolah. Instrumen yang digunakan dalam dokumentasi yaitu tustel/kamera (HP), *handycam*, foto-foto kegiatan sekolah, lembar blangko *checklist* dan lembar blangko *cheklist* terlampir.

### 4. Studi pustaka

Studi pustaka yakni mempelajari berbagai referensi atau pendapat para ahli yang berkaitan dengan kebutuhan dan dapat mendukung peneliti dalam memahami data, informan dan keterangan yang diperoleh dari sekolah SMA Negeri 4 Langsa.

## **F. Prosedur Analisis Data**

Berkaitan dengan analisis data dari pengumpulan data Kasiran (2008:127), menjelaskan analisis data merupakan “tahapan yang penting dalam penyelesaian suatu kegiatan penelitian ilmiah”. Data yang terkumpul tanpa dianalisis menjadi tida bermakna, tidak berarti, menjadi data yan mati dan tidakberbunyi. Oleh karena itu analisis data ini untuk memberi arti, makna dan nilai yang terkandung dalam data.

Syahrum dan Salim (2007:147) menjelaskan analisis data adalah “proses mengorganisasi dengan mengurutkan data kedalam pola, kategorisasi dan satuan uraian dasar sehingga ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang disarankan data:. Data yang telah diorganissasi kedalam suatu pola dan membuat kategorinya maka data diolah dengan menggunakan analisis data model Milles dan Hubberman, yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data bertujuan untuk memudahkan membuat kesimpulan data yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian. Reduksi data dimulai dengan mengidentifikasi semua catatan dan data lapangan yang memiliki makna yang berkaitan dengan masalah penelitian harus disisihkan dari kumpulan data kemudian membuat kode pada setiap satuan supaya tetap dapat ditelusuri asalnya dan dapat membuat hipotesis (menjawab pertanyaan peneliti).

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Data yang dianalisis, disajikan dalam bentuk grafik, tabel, matriks, dan bagan, guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk padu sehingga dapat dengan mudah peneliti mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan

Setelah data terkumpul, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan verifikasi. Kesimpulan pada tahap pertama bersifat loggar, tetap terbuka dan belum jelas kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar lebih kokoh. Kesimpulan final akan didapatkan seiring bertambahnya data sehingga kesimpulan menjadi suatu konfigurasi yang utuh.

## **G. Pemeriksaan Keabsahan Data**

Pemeriksaan terhadap keabsahan data (Moleong, 2007:320), pada dasarnya, selain digunakan untuk menyanggah balik yang dituduhkan kepada penelitian kualitatif yang mengatakan tidak ilmiah, juga merupakan sebagai unsur yang tidak terpisahkan dari tubuh pengetahuan penelitian kualitatif.

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

Untuk pencermata keabsahan data, penulis mengikuti pendapat Moleong dalam Rosadyb Ruslan (2008:2019-220) dengan beberapa tahap yakni:

1. Kredibilitas (credibility)

Kredibilitas yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen pendidik dan tenaga

kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Hasil penelitian dengan penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan melalui triangulasi.

Triangulasi menurut Moelong dalam teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan pengecekan sumber lain untuk pembandingan, yaitu penggunaan: a) sumber, b) metode, c) penyidik dan, d) teori dalam penelitian kualitatif. Artinya teknik triangulasi adalah sebagai upaya untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks pengumpulan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan, dengan kata lain bahwa pihak peneliti dapat melakukan *check* dan *recheck* temuan-temuan yang didapat.

2. Keteralihan (*transfrability*)

Generalisasi penelitian kualitatif tidak mempersyaratkan asumsi-asumsi seperti rata-rata populasi dan rata-rata sampel atau asumsi kurva normal. Keteralihan memperhatikan kecocokan arti fungsi unsur-unsur yang terkandung dalam fenomena studi dan fenomena lain di luar lingkup studi. Cara yang ditempuh untuk menjamin ketarihan ini adalah dengan melakukan uraian rinci dari data teori, atau dari kasus ke kasus lain, sehingga pembaca dapat menerapkannya dalam konteks yang hampir sama.

3. Ketergantungan (*depenability*)

Dalam penelitian ini ketergantungan dibangun dari pengumpulan data dan analisis data lapangan serta saat penyajian laporan penelitian. Dalam pengembangan desain keabsahan data dibangun dari pemilihan kasus dan fokus, melakukan orientasi lapangan dan pengembangan konseptual.

4. Ketegasan (*confirmability*)

Ketegasan akan lebih mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena penelitian melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Gambaran Umum Tentang Latar Penelitian**

**1. Profil Sekolah**

**a. Identitas Sekolah**

**Tabel 4.1**  
**Identitas Sekolah**

Nama sekolah	: SMA N 4 Langsa
Jenjang Pendidikan	: SMA
Alamat Sekolah	: JL.Prof. A. Majid Ibrahim
Kode Pos	: 24451
Kelurahan	: Simpang Lhee
Kecamatan	: Kec. Langsa Barat
Kabupaten/Kota	: Kota Langsa
Provinsi	: Prov. Aceh
NPSN	: 10105752
Kegiatan Belajar	: Pagi
Status Tanah	: Waqaf

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa SMA Negeri 4 Langsa terletak di lokasi yang sangat strategis di pinggir jalan raya Medan Banda Aceh di JL. Prof. A. Majid Ibrahim dengan kode pos 24451, SMA Negeri 4 ini terletak di kelurahan Simpang Lhee Kecamatan Langsa Barat Kabupaten Kota Langsa Provinsi Aceh, dengan nomor pendiri berstandar nasional 10105752. SMA Negeri 4 Langsa memiliki kegiatan belajar mengajar di waktu pagi hari dengan tanah berstatus waqaf.

**2. Sejarah singkat SMA Negeri 4 Langsa**

SMA Negeri 4 Langsa merupakan salah satu tempat pendidikan yang berada di Kota Langsa Provinsi Aceh yang terletak didaerah pesisir Jl. Prof. A.Majid Ibrahim Gampong Simpang Lhee kecamatan Langsa Barat. SMA Negeri Langsa di resmikan pada tanggal 27 April 2005 oleh Plt. Gubernur Aceh Bapak Ir. H. Azwar Abu Bakar yang disaksikan oleh Pejabat

Pemerintahan Kota Langsa. Adapun yang menjadi kepala sekolah saat itu ialah bapak Drs. Mustafa yang sebelumnya beliau adalah guru di salah satu SMA Negeri di Kota Langsa yaitu SMA Negeri 1 Langsa dengan Kualifikasi pendidikan S.1 Pendidikan Matematika, beliau memimpin SMA Negeri 4 Langsa dengan penuh kedisiplinan baik guru maupun peserta didik.

Adapun sarana prasarana yang dimiliki SMA Negeri 4 Langsa masih sangat minim sekali diantaranya Ruang Kegiatan Belajar Berjumlah 8 (delapan) Ruang, yang dipergunakan 4 (empat) ruang sedangkan 4 (empat) ruang lagi dipergunakan untuk Ruang Tata Usaha beserta kepala sekolah, ruang guru, gudang dan perpustakaan.

### **3. Visi, Misi, dan Tujuan**

#### **a. Visi Sekolah SMA Negeri 4 Langsa**

Terbentuknya peserta didik berprestasi, unggul dalam mutu, bersikap islami, berbudaya serta berakhlakul karimah.

#### **b. Misi Sekolah SMA Negeri 4 Langsa**

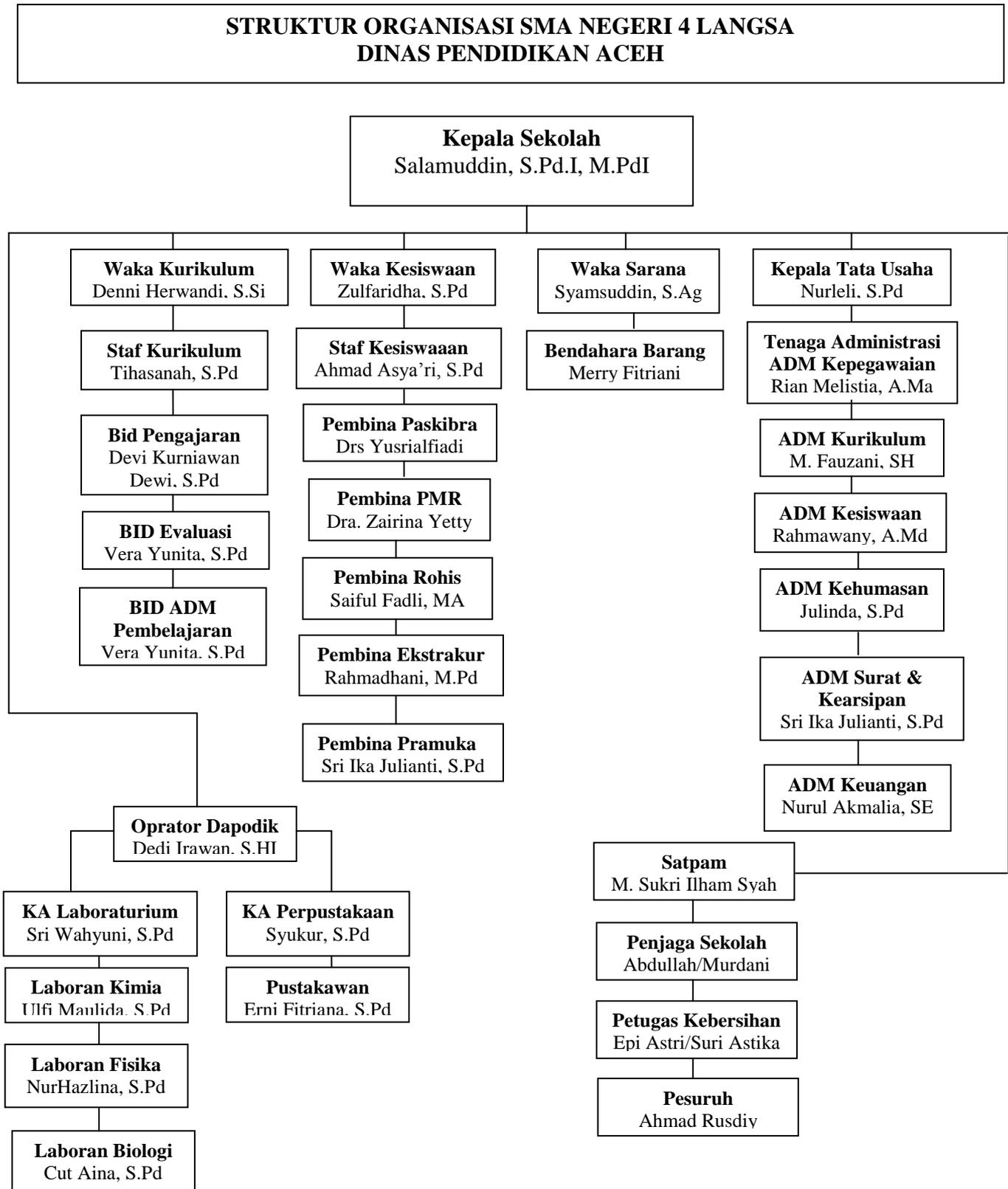
- 1) Melaksanakan Pembelajaran dan Bimbingan secara efektif dan kontinu,
- 2) Meningkatkan disiplin belajar dan mengajar secara efektif,
- 3) Membina jati diri, prestise dan semangat belajar,
- 4) Mengembangkan dan mengamalkan ajaran agama sebagai pedoman hidup,
- 5) Mengutamakan kebersamaan dan menjalin hubungan kekeluargaan,
- 6) Mencintai budaya daerah dan nasional serta mampu menyeleksi pengaruh budaya luar yang berdampak negatif,
- 7) Meningkatkan prestasi untuk berkarya.

#### **c. Tujuan Sekolah SMA Negeri 4 Langsa**

- 1) Meningkatkan jumlah dan Kualitas Tenaga Kependidikan sesuai dengan tuntutan Program pembelajaran yang bermutu,
- 2) Mengupayakan Pemenuhan Kebutuhan Sarana dan Program Pendidikan untuk mendukung KBM dan hasil belajar siswa,

- 3) Menjalin kerja sama dengan masyarakat, Lembaga atau Instansi terkait, dan dunia Usaha dalam rangka pengembangan program pendidikan yang berakar pada budaya bangsa dan mengikuti perkembangan IPTEK,
- 4) Melaksanakan Proses Belajar Mengajar yang mengarah kepada program pembelajaran berbasis Kompetensi,
- 5) Meningkatkan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan potensi, bakat dan minat siswa.

#### 4. Struktur Organisasi SMA Negeri 4 Langsa



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi SMA Negeri 4**

Sumber data: Ruang kantor dan data yang dimiliki oleh Kepala Sekolah.

Pada struktur organisasi tersebut, koordinator laboratorium mendapatkan komandodari kepala sekolah secara langsung dan mendapatkan komando dari wakil kepala sekolahurusan kurikulum. Tugas Kepala Sekolah adalah memberikan bimbingan, motivasi, pemantauan, dan evaluasi kepada seluruh staf yang terlibat dalam pengelolaan lab, menyediakan dana keperluan operasional lab. Dalam menjalankan tugas ini dibantu oleh Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum yang juga bekerja sama dengan koordinator lab dalam pelaksanaan kegiatan lab.

Tugas koordinator lab adalah mengkoordinasikan masing-masing guru mapel segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan lab dan mengusulkan kepada penanggung jawab lab untuk pengadaan alat atau bahan praktikum. Penanggung jawab teknis lab bertanggung jawab atas kelengkapan administrasi lab kelancaran kegiatan lab, mengusulkan kepada Kepala Sekolah tentang pengadaan alat atau bahan lab, dan bertanggung jawab atas kebersihan, penyimpanan, perawatan, dan perbaikan alat-alat lab. Tugas laboran adalah mengerjakan administrasi lab, mempersiapkan alat atau bahan yang diperlukan untuk praktikum, dan bertanggung jawab atas kebersihan alat atau bahan dan ruangan lab beserta perlengkapannya sebelum dan sesudah praktikum. Adapun tugas pokok dan fungsi organisasi sebagai berikut:

a. Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berfungsi sebagai Educator, Pimpinan, Administrator dan Supervisor.

- 1) Kepala Sekolah selaku Educator mempunyai tugas untuk melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.
- 2) Kepala Sekolah selaku Pimpinan mempunyai tugas:
  - a) Menyusun perencanaan
  - b) Mengordinasikan kegiatan
  - c) Mengarahkan kegiatan
  - d) Mengkoordinasikan kegiatan
  - e) Melaksanakan pengawasan

- f) Melaksanakan evaluasi terhadap kegiatan
  - g) Menentukan kebijakan
  - h) Mengadakan rapat
  - i) Mengambil keputusan
  - j) Mengatur proses belajar mengajar
  - k) Mengatur administrasi, meliputi kantor, siswa, pegawai, perlengkapan, keuangan / RAPBS
  - l) Mengatur Organisasi Siswa Intra Sekolah
  - m) Mengatur hubungan sekolah dengan masyarakat.
- 3) Kepala Sekolah selaku Administrator mempunyai tugas:
- a) Perencana
  - b) Pengorganisasian
  - c) Pengarahan
  - d) Pengkoordinasian
  - e) Pengawasan
  - f) Kurikulum
  - g) Kesiswaan
  - h) Kantor
  - i) Kepegawaian
  - j) Keuangan
  - k) Perpustakaan
  - l) Laboratorium
  - m) Ruang ketrampilan / kesenian
- 4) Kepala Sekolah selaku Supervisor mempunyai tugas:
- a) Kegiatan belajar mengajar
  - b) Kegiatan bimbingan dan penyuluhan / bimbingan karir
  - c) Kegiatan ekstrakurikuler
  - d) Kegiatan ketatausahaan
  - e) Kegiatan kerjasama dengan masyarakat dan dunia usaha

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Sekolah dapat mendelegasikan kepada para Wakil Kepala Sekolah.

b. Wakil Kepala Sekolah

Wakil Kepala Sekolah terdiri dari 4 orang yang bertugas membantu Kepala Sekolah dalam urusan-urusan sebagai berikut :

- 1) Menyusun perencanaan, membuat program kegiatan dan program pelaksanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Pengarahan
- 4) Ketenagaan
- 5) Pengkoordinasian
- 6) Pengawasan
- 7) Penilaian
- 8) Identifikasi dan pengumpulan
- 9) Penyusunan program

c. Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum :

Wakil Kepala Sekolah Urusan Kurikulum mempunyai tugas membantu Kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pengajaran.
- 2) Menyusun pembagian tugas
- 3) Menyusun pelajaran
- 4) Menyusun jadwal evaluasi belajar
- 5) Menyusun pelaksanaan US / UN
- 6) Menerapkan criteria persyaratan naik kelas/ tidak naik kelas
- 7) Menerapkan jadwal penerimaan buku laporan pendidikan ( Rapor ) dan penerimaan ijazah
- 8) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan pelajaran
- 9) Menyediakan buku kemajuan kelas
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran
- 11) Pembuatan karya tulis
- 12) Pengelolaan Laboratorium
- 13) Koordinasi Wali Kelas

d. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan

Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan mempunyai tugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pembinaan kesiswaan / OSIS
  - 2) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa / OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tertib sekolah.
  - 3) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan, kerindangan dan kekeluargaan ( 6 K )
  - 4) Memberikan pengarahan dalam pemilihan pengurus OSIS
  - 5) Melakukan pembinaan pengurus OSIS dalam berorganisasi
  - 6) Menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental
  - 7) Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerima beasiswa
  - 8) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar sekolah
  - 9) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala
  - 10) Mengatur mutasi siswa
  - 11) Penerimaan Peserta Didik ( PPD )
  - 12) Masa Orientasi Siswa ( MOS )
  - 13) Studi banding
  - 14) Mengurusi kegiatan ekstrakurikuler
  - 15) Mengadakan koordinasi dengan Bimbingan Konseling ( BK )
  - 16) Pembagian Kelas
- e. Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas

Wakil Kepala Sekolah Urusan Humas mempunyai tugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan sekolah dengan orang tua/wali siswa
- 2) Membina hubungan antara sekolah dengan POMG / BP3
- 3) Menyusun laporan pelaksanaan hubungan dengan masyarakat secara berkala

- 4) Membina hubungan dengan komite sekolah
- 5) Mengikuti kegiatan hari Besar nasional / Keagamaan
- 6) Mengikuti lomba-lomba

f. Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana

Wakil Kepala Sekolah Urusan Sarana dan Prasarana mempunyai tugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kebutuhan sarana dan prasarana
- 2) Mengadministrasikan pendayagunaan sarana prasarana
- 3) Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
- 4) Menyusun laporan pelaksanaan urusan sarana dan prasarana secara berkala
- 5) Inventarisasi barang
- 6) Pengelolaan pembiayaan alat-alat pengajaran
- 7) Pengadaan barang, buku, bahan dan lat pelajaran dan perpustakaan
- 8) Urusan Administrasi perlengkapan/ penertiban inventaris barang

g. Guru

Guru bertanggung jawab kepada Sekolah dan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Membuat program pengajaran/ rencana kegiatan belajar mengajar persemester tahunan
- 2) Membuat satuan pelajaran ( persiapan mengajar )
- 3) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar
- 4) Melaksanakan kegiatan penilaian belajar semester / tahunan
- 5) Mengisi daftar nilai siswa
- 6) Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar
- 7) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengajaran
- 8) Melaksanakan kegiatan membimbing dalam kegiatan proses belajar mengajar
- 9) Membuat alat pelajaran / alat program
- 10) Membuat alat pelajaran / alat peraga
- 11) Menciptakan karya seni

- 12) Menikuti kegiatan pengembangan kurikulum
- 13) Melaksanakan tugas tertentu di sekolah
- 14) Mengadakan pengembangan setiap bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
- 15) Membuat Lembar Kerja Siswa ( LKS )
- 16) Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa
- 17) Mengatur kebersihan ruang kelas dan ruang praktikum
- 18) Menumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya.

h. Kepala Laboratorium IPA ( Fisika, Biologi, Kimia)

Kepala Laboratorium IPA bertugas membantu Kepala Sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pengadaan alat dan bahan laboratorium
- 2) Penyusunan tata tertib dan jadwal penggunaan laboratorium
- 3) Penyusunan program tugas-tugas laboran/ petugas laboratorium
- 4) Mengatur penyimpanan dan daftar alat-alat laboratorium
- 5) Pemeliharaan dan perbaikan alat-alat laboratorium
- 6) Menginventarisasi dan mengadministrasikan alat-alat laboratorium
- 7) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan laboratorium secara berkala
- 8) Bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan laboratorium IPA
- 9) Mengusulkan kepada kepala sekolah tentang pengadaan alat/bahan laboratorium
- 10) Bertanggung jawab tentang kebersihan, penyimpanan, perawatan, dan
- 11) Mengkoordinasikan guru mata pelajaran (fisika, kimia, biologi).

i. Penanggungjawab Perpustakaan

Koordinator / Penanggungjawab Perpustakaan bertugas membantu Kepala sekolah dalam kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Perencanaan pengadaan buku/ bahan perpustakaan
- 2) Pengurusan pelayanan perpustakaan
- 3) Perencanaan pengembangan perpustakaan
- 4) pemeliharaan dan perbaikan buku perpustakaan

- 5) Inventarisasi dan mengadministrasi buku-buku/ bahan / alat perpustakaan
- 6) Menyimpan buku-buku perpustakaan
- 7) Menyusun tata tertib perpustakaan
- 8) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan secara berkala.

j. Kepala Tata Usaha

Kepala Tata Usaha mempunyai tugas melaksanakan ketatausahaan dan bertanggungjawab kepada Kepala Sekolah yang meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- 1) Penyusunan program kerja tata usaha sekolah
- 2) Pengelolaan Keuangan sekolah
- 3) Pengurusan administrasi pegawai, guru dan siswa
- 4) Pembinaan dan pengembangan karir pegawai tata usaha sekolah
- 5) Penyusunan administrasi perlengkapan sekolah
- 6) Penyusunan dan penyajian data/ statistic sekolah
- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan 9K
- 8) Penyusunan laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan ketatausahaan secara berkala

## **5. Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Pendidik dan tenaga kependidikan termasuk faktor penentu keberhasilan di lembaga sekolah, khususnya pendidik/guru. Kemajuan dan kemunduran suatu lembaga kependidikan dilihat kekuatan sumber daya manusia dari pendidik dan tenaga kependidikan kemudian didukung manajemen yang ada. Apabila ketiga faktor tersebut valid, dalam artian benar-benar memenuhi kualifikasi sebagai pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kapasitas, komitmen, dedikasi tinggi serta profesional, dapat dipastikan akan membawa kemajuan kualitas pada lembaganya.

Guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan membimbing peserta didik. Tenaga pendidikan bertugas melaksanakan

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan latar belakang pendidikan dan tenaga kependidikan, jabatan dan status sertifikasi yang dimiliki guru dan tenaga kependidikan lainnya diklarifikasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4. 2**

**Tabel Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 4 Langsa**

No	Nama	L/P	Pend. Terakhir	Jabatan	Status Sertifikasi
1	Abdullah	L	SMA	Penjaga Sekolah	Tidak
2	Agustian	L	S1/Matematika	Guru Mapel	Tidak
3	Agustina	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru maple	Tidak
4	Ahmad Asari	L	S1/Bahasa Inggris	Guru maple	Tidak
5	Ahmad Rusdi	L	SMA	Offic Boy	Tidak
6	Aisyah	P	S1/Sosiologi	Guru maple	Ya
7	Aisyah	p	S1/Bahasa Indonesia	Guru Mapel	Tidak
8	Ardila Septiani	P	S1/Pendidikan Jasmani dan Rohani	Guru Mapel	Tidak
9	Arya Prayitno Hadinata	L	S1/Teknik Informatika	Guru Mapel	Ya
10	Cut Aina	P	S1/Biologi	Tenaga Perpustakaan	Tidak
11	Dedi Irawan	L	S1/Syariah	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
12	Deni Herwandi	L	S1/Fisika	Guru Mapel	Ya
13	Devi Kurnia Dewi	P	S1/Matematika	Guru Mapel	Ya
14	Epi Astri	P	SMA	Tukang Kebun	Tidak
15	Erni Fitriana	P	S1/Bahasa Inggris	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
16	Fariz. S	L	S1/Bahasa Prancis	Guru BK	Tidak
17	Fidiawati	P	SMA	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
18	Friska Handi Gunawan	L	S1/Pendidikan Kewarganegaraan	Guru Mapel	Tidak
19	Julinda	P	S1/Bahasa Inggris	Tenaga Administrasi	Tidak

				Sekolah	
20	Khairun Nisach	P	S1/Bahasa Indonesia	Guru Mapel	Tidak
21	Lukman Zulfikar	L	S1/Sejarah	Guru Mapel	Tidak
22	M. Syukri Ilham Syah	L	SMA	Petugas Keamanan	Tidak
23	Mahdayanti	P	S1/Kimia	Guru Mapel	Ya
24	Mahyuni	P	S1/Sejarah	Guru Mapel	Ya
25	Marisa	P	S1/Matematika	Guru Mapel	Tidak
26	Mauli Izati	P	S1/Bimbingan dan Koselor	Guru BK	Ya
27	Meri Fitriani	P	SMA	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
28	Muhammad	L	S1/Bahasa Indonesia	Guru Mapel	Ya
29	Murdani	L	SMA	Penjaga Sekolah	Tidak
30	Mustabsyira	P	S1/Seni Budaya	Guru Mapel	Ya
31	Nadya Irawaty	P	S1/Geografi	Guru Mapel	Ya
32	Nur Azlina	P	S1/Bahasa Arab	Guru Mapel	Ya
33	Nuraini	P	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Tidak
34	Nurbaiti	P	S1/Sejarah	Guru Mapel	Ya
35	Nurleli	P	S1/Pendidikan Umum	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
36	Nurul Akmalia	P	S1/Ekonomi	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
37	Nurul Kamal	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Tidak
38	Nurul Syafrida	P	S1/Bahasa Inggris	Guru Mapel	Ya
39	Rafika	P	S1/Bahasa Arab	Guru Mapel	Ya
40	Rahmadani	L	S2/Bahasa Jerman	Guru Mapel	Tidak
41	Rahmawany	P	D3/Ekonomi	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
42	Rian Melistya	P	D2/Pendidikan Agama Islam	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
43	Ridia Isdika	P	S1/Pendidikan Biologi	Guru Mapel	Ya
44	Safrida	P	S1/Biologi	Guru Mapel	Ya
45	Saiful Fadli	L	S2/Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Ya
46	Saniah	P	S1/Biologi	Guru Mapel	Ya
47	Siti Zubaidah	P	S1/Ekonomi	Guru Mapel	Ya

48	Sri Ika Julianti	P	S1/Bahasa Inggris	Tenaga Administrasi Sekolah	Tidak
49	Sri Wahyuni	P	S1/Kimia	Guru Mapel	Ya
50	Sulkafli	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Tidak
51	Suri Atika	P	SMA	Tukang Kebun	Tidak
52	Syamsuddin	L	S1/Pendidikan Agama Islam	Guru Mapel	Ya
53	Syukur	L	S1/Biologi	Guru Mapel	Ya
54	Tihasanah	P	S1/Fisika	Guru Mapel	Ya
55	Ulfa Ridha Kusumawati	P	S1/Bahasa Inggris	Guru Mapel	Tidak
56	Vera Yunita	P	S1/Bahasa Inggris	Guru Mapel	Ya
57	Winda Saputri	P	S1/Bahasa Indonesia	Guru Mapel	Tidak
58	Yusrialfiadi	P	S1/Pendidikan Jasmani dan Kesehatan	Guru Mapel	Ya
59	Zairina Yetty	P	S1/Pendidikan Kewarganegaraan	Guru Mapel	Ya
60	Zuhera Fitriani	P	S1/Matematika	Guru Mapel	Tidak
61	Zulfa Ridha	P	S1/Biologi	Guru Mapel	Ya
62	Zulia Hafni	P	S1/Bahasa Indonesia	Guru Mapel	Ya

Kondisi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada sebagian besar sudah memenuhi syarat dan kriteria. Bagi guru yang belum sesuai wajib untuk menyesuaikan sesuai aturan yang berlaku, yaitu berijazah S1 yang linier dan bersertifikasi untuk menunjang dalam peningkatan mutu pendidikan. Jumlah guru yang belum memadai sesuai kebutuhan yang ada, di atasi dengan mengangkat guru atau tenaga honorer yang digaji sesuai kemampuan sekolah dan kesepakatan.

#### **6. Data Siswa dan Jumlah Rombongan Belajar Siswa di SMA Negeri 4 Langsa**

Pada dasarnya peserta didik atau siswa adalah seseorang yang berhak menggali dan mengembangkan potensi diri yang ia miliki, dalam proses pengembangan tersebut dibutuhkan bimbingan atau arahan dari lain yaitu guru, dengan cara melakukan kegiatan proses belajar sehingga peserta didik dapat menggapai cita-cita yang sesuai dengan potensi mereka sendiri. Sedangkan kewajiban peserta didik ialah mematuhi semua peraturan di sekolah, patuh kepada

guru selaku orang tua dilingungan sekolah dan patuh pada peraturan-peraturan sekolah yang telah disepakati diawal persekolahan pertama peserta didik. Adapun data siswa-siswi di SMA Negeri 4 Langsa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Data Siswa-siswi di SMA Negeri 4 Langsa**

<b>Jumlah Siswa Berdasarkan Tingkat Pendidikan</b>					
<b>No</b>	<b>Tingkat pendidikan</b>	<b>L</b>	<b>P</b>	<b>Total</b>	<b>Ket</b>
<b>1</b>	Tingkat X	40	49	89	-
<b>2</b>	Tingkat XI	64	34	98	-
<b>3</b>	Tingkat XII	67	51	118	-
Total		171	134	305	-

**Tabel 4. 4**  
**Jumlah Rombongan Belajar Siswa-siswi di SMA Negeri 4 Langsa**

<b>No</b>	<b>Nama Rombel</b>	<b>Tingkat kelas</b>	<b>Jumlah Siswa</b>		
1	X IPS 1	10	21	6	27
2	X IPS 2	10	17	7	24
3	X MIPA 1	10	14	10	24
4	X MIPA 2	10	12	11	23
5	XI IPS 1	11	18	13	31
6	XI IPS 2	11	23	14	37
7	XI MIPA 1	11	15	11	26
8	XI MIPA 2	11	11	13	24
9	XII IPS 1	12	12	9	21
10	XII IPS 2	12	12	8	20
11	XII MIPA 1	12	8	15	23
12	XII MIPA 2	12	8	17	25

## 7. Struktur Kurikulum

Kurikulum yang diterapkan di sekolah ini adalah Kurikulum 2013 secara keseluruhan mulai dari kelas X secara nasional yang diperkaya dengan Kurikulum 2013 ditambah mulok, pengembangan diri, kegiatan ekstrakurikuler wajib dan pilihan. Sistem pembelajaran selain secara klasikal juga pembelajaran

dilakukan di luar kelas (*outing class*), kunjungan edukatif, dan lainnya agar peserta didik tidak merasa jenuh dan merasa senang untuk belajar.

#### 8. Keadaan Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 4 Langsa

Ketersediaan sarana dan prasarana juga merupakan unsur yang dapat menunjang proses belajar mengajar. Pada dasarnya sarana dan prasarana adalah alat yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pembelajaran, yang mana keberadaannya sangat penting dalam menunjang proses pembelajaran yang ada di sekolah. Sesungguhnya keberhasilan dari suatu pembelajaran didukung pada sarana dan prasarana yang lengkap. Adapun keadaan sarana dan prasarana di SMA Negeri 4 Langsa adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**

**Keadaan Sarana dan Prasarana di SMA Negeri 4 Langsa**

No	Nama Fasilitas	Jumlah	Keadaan/Kondisi			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang Kepala Sekolah	1	1	-	-	-
2	Ruang Guru	2	2	-	-	-
3	Ruang Tamu	1	1	-	-	-
4	Ruang Belajar	23	23	-	-	-
5	Ruang ibadah/Mushalla	1	1	-	-	-
6	Tempat Wudhu	1	1	-	-	-
7	Ruang UKS	1	1	-	-	-
8	Ruang Perpustakaan	1	1	-	-	-
9	Lab. Fisika	1	1	-	-	-
10	Lab. Kimia	1	1	-	-	-
11	Lab. Biologi	1	1	-	-	-
12	Lab. Komputer	1	1	-	-	-
13	Toilet Guru	1	1	-	-	-
14	Toilet	9	9	-	-	-
15	Gudang	1	1	-	-	-
16	Parkir Kendaraan	2	2	-	-	-
17	Ruang Tu	1	1	-	-	-
14	Ruang Kurikulum	1	1	-	-	-
15	Ruang Multimedia	1	1	-	-	-
16	Ruang ADM	1	1	-	-	-
17	Lapangan Basket	1	1	-	-	-
18	Status Kepemilikan Tanah	Milik Sendiri			-	
19	Status Kepemilikan Gedung	Milik Sendiri				

**Tabel 4. 6**  
**Inventaris SMA Negeri 4 Langsa**

No	Nama Inventaris	Jumlah	Keadaan/Kondisi			Ket
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Meja Murid	305	305	-	-	-
2	Kursi Murid	305	305	-	-	-
3	Meja Guru	50	50	-	-	-
4	Kursi Guru	50	50	-	-	-
5	Kursi Tamu	6	6	-	-	-
6	Lemari	14	14	-	-	-
7	Papan Tulis	23	23	-	-	-
8	Papan Mading	2	2	-	-	-
9	Papan Pengumuman	2	2	-	-	-
10	Bel	1	1	-	-	-
11	Bangku Taman	6	6	-	-	-

Sumber data: Data yang dimiliki Kepala Sekolah

## **B. Temuan Khusus Penelitian**

Deskripsi yang berkaitan dengan hasil penelitian ini, disusun berdasarkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam wawancara, observasi, dokumentasi lapangan.

### **1. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah mekanisme pengelolaan yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pembinaan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian. Semua itu dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pengelolaan tenaga kependidikan merupakan rangkaian aktivitas yang integral, bersangkut-paut dengan masalah perencanaan, pengadaan, penempatan, pembinaan atau pengembangan penilaian dan pemberhentian tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dan mewujudkan fungsi sekolah yang sebenarnya.

#### a. Perencanaan

Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan pendidik dan tenaga kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. serta cara pencapaian tujuannya dan implementasi program-program, yang kemudian berkembang, termasuk dalam hal pengumpulan data untuk mengevaluasi keefektifan program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencana bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program saat diperlukan.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Langsa mengatakan bahwa:

“Perencanaan program di SMA Negeri 4 Langsa ini melibatkan para dewan guru dan staff TU. Kepala Sekolah mengadakan rapat di awal tahun dan akhir Tahun sebelum Semester baru dimulai yang dihadiri oleh seluruh perangkat sekolah, guru dan staff TU. Hal ini dapat diketahui melalui buku agenda rapat yang telah ditanda tangani oleh seluruh guru”

Tentunya hal ini menunjukkan bahwa seluruh guru hadir dalam rapat awal tahun tersebut. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang mengatakan bahwa:

“Perencanaan program sekolah selalu mengikut sertakan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan agar semua hadir dala rapat awal tahun yang akan membahas rencana sekolah satu tahun kedepan, selanjutnya akan diadakan evaluasi disetiap kegiatan-kegiatan yang akan dibuat dalam proses pendidikan.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan wakil bidang kesiswaan mengatakan bahwa:

“Dalam rapat awal tahun membahas program - program sekolah meliputi program rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, Penempatan dewan guru dan tugas tambahan, pelatihan dan pengembangan SDM, program peningkatan profesional guru, program evaluasi. Kepala Sekolah sebagai pemimpin melakukan identifikasi terhadap program satu tahun kedepan. Program yang direncanakan mengacu pada pencapaian visi dan misi sekolah. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi tentang program program sekolah yang telah direncanakan. Program program tersebut termuat dalam buku hasil rapat awal tahun di SMA Negeri 4 Langsa”

Dalam hal ini, penulis mencoba mewawancarai guru bidang studi bahasa Arab mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah mengkoordinasi perencanaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan dalam bidang akademik, untuk penyusunan visi dan misi serta strategi sekolah didalamnya terdapat Tim yang berkoordinasi dengan masing-masing wakil kepala sekolah untuk membuat dan menyampaikan gambaran serta rumusan visi dan misi sekolah, tentunya dalam hal ini diketuai oleh Kepala Sekolah.

Selanjutnya penulis mencoba mewawancarai Staf TU yang mengatakan bahwa:

“Dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan, kepala Sekolah melakukan Rekrutmen hanya jika terjadi kekurangan dan kekosongan Tenaga pendidik saja, misalkan dikarenakan adanya guru yang sedang melakukan tugas belajar diluar daerah, atau guru yang ada sedang cuti besar seperti melahirkan, naik haji dan lain-lain. Hal ini dibuktikan dengan adanya surat izin dari dinas terkait, kemudian dilaporkan oleh wakil bidang kurikulum bahwa benar dalam kegiatan belajar mengajar pada semester berikutnya akan mengalami kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maka untuk itu sekolah melakukan Rekrutmen Tenaga pendidik dan Tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya.”

Selanjutnya penulis mewawancarai guru bidang studi Pendidikan Agama Islam mengatakan bahwa:

“Perencanaan dalam bidangnya meliputi Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Program Peningkatan Profesional Guru. Kaitanya dalam bidang pelatihan dan pengembangan guru dimulai dari dalam sekolah itu sendiri melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Workshop dan pelatihan serta pemberian tugas tambahan. Selain itu program peningkatan dan pengembangan SDM juga dilakukan dengan pendelegasian guru dalam seminar seminar dan karya tulis ilmiah serta tugas belajar kejenjang berikutnya dan promosi jabatan.”

Selanjutnya penulis mewawancarai guru bidang studi fisika mengatakan bahwa:

“Dalam menentukan program sekolah, kepala sekolah tidak hanya melibatkan guru dan staff TU namun juga melibatkan siswa. Program yang melibatkan siswa adalah program yang berkaitan dengan kesiswaan, dalam hal ini siswa diwakili oleh pengurus OSIS dalam perencanaan program kegiatan. Kegiatan peningkatan pembelajaran telah direncanakan diawal tahun.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa SMA Negeri 4 Langsa bahwa perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terkait program-program pendidikan yang melibatkan seluruh anggota sekolah seperti pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengadakan rapat awal dan akhir tahun yang dikoordinasikan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 langsa beserta wakil kepala sekolah mengenai program-program apa saja yang akan dilaksanakan oleh sekolah, selanjutnya akan diadakannya evaluasi di setiap kegiatan program yang diadakan oleh sekolah. Salah satu program yang dibahas di sekolah ini merupakan program rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, hal ini dilakukan kepala sekolah jika ada kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan saja dikarnakan, guru yang sedang izin belajar dikarnakan diluar kota, adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang cuti melahirkan, naik haji dan lain-lain.

b. Seleksi

Seleksi atau rekrutmen pendidikan dan tenaga kependidikan dilakukan jika dalam hal kekurangan guru mata pelajaran yang telah diajukan kepada Departemen Agama masih belum terpenuhi. Mengingat SMA Negeri 4 Langsa merupakan sekolah negeri, yang sudah tentu segala kaitanya dengan pendidikan dan tenaga kependidikan dilakukan oleh negara.

Dari hasil wawancara oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 langsa mengatakan bahwa:

“Rekrutment tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa difokuskan kepada a) kebutuhan setiap tahun; b) latar belakang dan tingkat pendidikan; c) kompetensi sesuai dengan standar kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini pun melalui rapat dewan guru dalam akhir semester dan awal tahun ajaran baru guna melihat komposisi dan ke urgenan atau kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku, hal ini dimaksudkan agar keberlangsungan proses administrasi pendidikan dan belajar mengajar tidak terganggu.”

Selanjutnya penulis mencoba mewawancarai wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengatakan bahwa:

“Proses dalam rekrutmen pun dilakukan hanya untuk pemenuhan dan menambal kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu yang meliputi seleksi administrasi, kesesuaian pendidikan, kesesuaian Jam mata pelajaran serta Penempatan kerja.”

Dalam hal ini penulis mencoba mewawancarai Staf TU terkait proses seleksi yang dilakukan di SMA Negeri 4 Lngsa, mengatakan bahwa:

“Dalam proses seleksi dan pengujian dilakukan berdasarkan standar seleksi pihak sekolah menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan. Standar seleksi menyangkut: Umur, Kesehatan fisik, Pendidikan, Pengalaman, Tujuan-tujuan, Perangai, Pengetahuan umum, Keterampilan komunikasi, Motivasi, Minat, Sikap dan nilai-nilai, Kesehatan mental, kepatasan bekerja di dunia pendidikan.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa rekruiement yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa difokuskan kepada a) kebutuhan setiap tahun; b) latar belakang dan tingkat pendidikan; c) kompetensi sesuai dengan standar kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, adapun proses ini dilakukan hanya untuk pemenuhan dan penambal kekurangan guru saja. akan tetapi observasi yang saya lihat dilapangan untuk saat ini guru di SMA Negeri 4 Langsa sudah sangat memadai jadi tidak diperlukannya lagi guru tambahan.

#### c. Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan.

Dalam konteks penempatan ini, adanya mutasi dan promosi dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan. Kebutuhan tersebut dapat berkenaan dengan kebutuhan kuantitas maupun kualitas. Mutasi atau perpindahan di kalangan tenaga kependidikan dapat menjadi alternatif penting untuk pengembangan organisasi. Penempatan, yaitu proses penanganan pegawai baru yang sudah melaksanakan pendaftaran ulang untuk diberi tahu pada bagian seksi mana mereka ditempatkan.

Untuk keberlangsungan pembelajaran yang efektif dan efisien sesuai dengan visi dan misi sekolah pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peran penting untuk mewujudkannya. pendidik dan tenaga kependidikan sekolah mempunyai peran pokok dalam organisasi pendidikan. Karena mereka yang mengatur dan mengantarkan peserta didik untuk menjadi manusia yang memiliki kemampuan yang tangguh dalam segala bidang.

Terkait dengan Hal tersebut, selaku Kepala Sekolah Bapak mengatakan bahwa:

“di SMA Negeri 4 Langsa proses penempatan pelaku organisasi pendidikan disesuaikan dengan kapasitas dan intelektualitas yang dimiliki oleh masing masing guru dan staf. Selain itu, menurut beliau hal ini penting karena guru harus memiliki komitmen dan kompeten dalam melaksanakan pelayanan terhadap peserta didik sekaligus untuk memperbaiki SDM melalui semua pemberdayaan fasilitas yang tersedia.

Selanjutnya terkait dengan penempatan pendidik dan tenaga kependidikan Dari wawancara dengan wakil bidang kurikulum mengatakan Bahwa:

“Penempatan dilakukan berdasarkan bidang keilmuan masing masing dan penempatan dimulai pada saat rapat tahun ajaran baru yaitu tentang pembangian tugas belajar mengajar serta tugas tambahan, disini akan dipetakan kemana dan dimana staf dan guru-guru akan mengajar. Penempatan juga berdasarkan dengan prestasi guru tersebut, guru yang berprestasi dan bersertifikasi tentu akan diberikan beban jumlah mengajar sesuai dengan ketentuannya yaitu 24 jam dalam satu minggu.”

Dalam pengelolaan Tenaga pendidik dan kependidikan serta penempatannya, kontrol dan komunikasi kepala sekolah sangat berperan besar dalam kemajuan kinerja SDM, dari wawancara dengan staf TU Bapak mengatakan bahwa:

“Kepala Sekolah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum. Beliau juga membangun komunikasi dan kordinasi yang baik dengan para wakil kepala sekolah dan kepala tata usaha juga para guru. Rapat kordinasi antara para wakil kepala sekolah dan kepala TU diadakan satu minggu sekali, pada hari sabtu, sedangkan rapat rutin sekolah yang melibatkan para guru diadakan satu bulan sekali, dalam rangka membahas tentang perkembangan sekolah.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa SMA Negeri 4 Langsa proses penempatan pendidikan dan tenaga kependidikan disesuaikan dengan kapasitas dan intelektualitas yang dimiliki oleh masing masing guru dan staf. Penempatan ini dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa berdasarkan bidang keilmuan masing masing dan penempatan dimulai pada saat rapat tahun ajaran baru yaitu tentang pembangian tugas belajar mengajar serta tugas tambahan, disini akan dipetakan kemana dan dimana staf dan guru-guru akan mengajar.

#### d. Pengembangan karier

Berdasarkan observasi peneliti dan temuan dilapangan, terdapat bahwa tiga dewan guru yang sudah selesai melanjutkan pendidikan ditingkat master atau pasca sarjana. Sebagaimana hasil wawancara dengan guru bidang studi mengatakan bahwa:

“Pada waktu guru-guru yang melanjutkan pendidikan di tingkat master atau pasca sarjana Kepala Sekolah cukup kooperatif dan mengerti akan izin belajar yang diberikan, mengingat pendidikan di tingkat master cukup menyita waktu, sehingga tugas disekolah kadang terabaikan karena adanya tugas tersebut.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa cukup kooperatif dalam mengizinkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ingi mengembangkan karir malalui pendidikan.

#### e. Pemberhentian.

Dalam kaitanya tentang pembinaan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 dalam hal ini tentunya guru dan karyawan, Punishmen sangat dihindari dalam pemberiannya, mengingat hal ini akan cukup membuat kerenggangan dalam iklim sekolah. Namun dalam roda organisasi pasti punisimen selalu ada dan mendampingi dalam dunia pendidikan di sekolah. Penulis mencoba melakukan wawancara kepada Kepala Sekolah kaitanya dengan mekanisme pemberhentian, beliau mengatakan bahwa:

“Punishmen pada pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjelaskan proses awalnya adalah berupa teguran secara langsung kepada siapapun yang melanggar, tentunya teguran dengan yang baik dan komunikatif, agar tidak menyinggung perasaan, kemudian jika masih melanggar maka akan di evaluasi dalam rapat koordinasi bulanan rutin sekolah, hal ini untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana program yang telah berjalan.”

Kesimpulan dari seluruh hasil wawancara di atas bahwa kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terkait program-program pendidikan yang melibatkan seluruh anggota sekolah seperti pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengadakan rapat awal dan akhir tahun yang dikoordinasikan oleh kepala sekolah, selanjutnya rekruiement yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait pendidik dan tenaga kependidikan

difokuskan kepada a) kebutuhan setiap tahun; b) latar belakang dan tingkat pendidikan; c) kompetensi sesuai dengan standar kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, adapun proses ini dilakukan hanya untuk pemenuhan dan penambal kekurangan guru saja . selanjutnya dalam penempatan kerja yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa berdasarkan bidang keilmuan masing masing dan penempatan dimulai pada saat rapat tahun ajaran baru yaitu tentang pembangian tugas belajar mengajar serta tugas tambahan, disini akan dipetakan kemana dan dimana staf dan guru-guru akan mengajar. Dalam hal pengembangan karir kepala sekolah cukup kooperatif dalam mengizinkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ingi mengembangkan karir malalui pendidikan. Dalam hal punishmen untuk pendidik an tenaga kependidikan di sekolah berupa teguran selanjutnya dilakukan evaluasi dalam rapat rutin, hal ini dilakukan oleh kepala sekolah secara tegas kepada setiap pelanggar.

Gambar. 4.2

#### Pola Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan





penilaian pegawai

## 2. Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa

Mutu pendidikan mencakup *input*, *proses* dan *output* pendidikan. Pendidikan yang bermutu biasanya dimulai dari *input* yang bermutu, *input* disini adalah pendidik, peserta didik, kurikulum, fasilitas. Untuk suatu sekolah negeri, biasanya seorang pemimpin tidak dapat melakukan seleksi untuk kualitas pendidik, dikarenakan semuanya sudah disiapkan. Untuk mencapai kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang bermutu yang dapat hanyalah dengan melakukan pelatihan atau bimbingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan yang telah tersedia. Peserta didik bisa dilakukan seleksi, dalam artian kita akan mencoba mencari yang terbaik diantara pendaftar yang ada, namun terkadang kegiatan seleksi ini belum dapat dioptimalkan dikarenakan budaya disuatu sekolah yang tidak mendukung. Dari wawancara terkait mutu pendidikan yang mencakup input kepala sekolah mengatakan bahwa:

"Mutu pendidikan di sekolah sudah baik dengan adanya dukungan dari pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, begitu juga dengan siswa yang cukup selanjutnya perencanaan yang saya lakukan yakni: (a) Menerapkan standar mutu pendidikan disekolah ini walaupun sebenarnya tidak semua standar mutu terlaksana dengan baik disekolah ini (b) Membuat pembelajaran secara aktif dan inovatif (c) Menciptakan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja (d) Tidak membenarkan jam-jam kosong.

Sejalan dengan itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah bidang kurikulum mengatakan bahwa Perencanaan yang dilakukan yaitu:

"Perencanaan mutu pendidikan yang dilakukan oleh bapak kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah SMA Negeri 4 Langsa ini kepala sekolah melibatkan para personil yang ada disekolah ini pendidik dan tenaga kependidikan. Tentunya saya melaksanakan Standar Mutu pendidikan untuk bisa mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. walaupun sebenarnya hanya sebagian standar yang berjalan dengan baik, maka dari itu kepala sekolah membuat sebuah perencanaan supaya semua standar bisa tercapai dengan efektif dan efisien terutama dibidang kurikulum dan pengajaran agar terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien".

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru bidang studi menjelaskan bahwa:

“Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah sangatlah penting dilakukan. Selain itu perencanaan yang dilakukan kepala sekolah harus di rencanakan sesuai dengan kebutuhan dengan melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disekolah. Salah satu perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah melaksanakan standar mutu dengan efektif dan efisien, selain itu kepala sekolah mengadakan seleksi untuk siswa baru dengan seleksi berkas dan wawancara kepada peserta didik agar mengetahui bakat minatnya dengan pendidikan.”

Hasil wawancara selanjutnya mengenai bagai mana kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan bersama guruguru SMA Negeri 4 Langsa, peneliti mewawancarai wakil bidang kesiswaan Mengatakan bahwa:

"Usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait siswa beliau membuat berbagai macam aktivitas kebersamaan antara seluruh anggota sekolah begitu juga dengan siswa, disini kepala sekolah mengadakan kegiatan rutin baca yaitu; 1) membaca yasin disetiap hari jumat yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 2) senam pagi yang dilakukan dihari sabtu yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 3) sholat berjamaah zuhur, Kepala Sekolah sangat memperdulikan kebeutuhan pendidik dan tenaga kependidikannya begitu juga kebutuhan siswanya untuk dapat saling membaurkan diri satu sama lain agar dapat meningkatkan kualitas kebersamaan dalam meningkatkan mutu lulusan yang terbaik, agar sekolah ini perlahan-lahan dapat mencapai peningkatan mutu pendidikan dan menerapkan delapan standar dalam pencapaian mutu pendidikan.”

Adapun hasil wawancara dari kepala sekolah terkait proses pelaksanaan pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMAN Negeri 4 Langsa adalah sebagai berikut:

“Proses dalam meningkatkan mutu pendidikan, Dilakukan secara bertahap sesuai dengan KBM dan tidak membenarkan jam kosong dan jika ada guru yang tidak masuk maka akan ada guru pengganti karna jika ada jam kosong maka siswa dan siswi tersebut tidak akan efektif dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan tidak sesuai dengan perencanaan yang saya buat. Selain itu membuat sebuah perencanaan yang matang untuk dapat menciptakan mutu pendidikan disekolah ini dengan baik maka harus sejalan dengan pelaksanaannya maka saya dengan guru atau tenaga kependidikan untuk menjalankan perencanaan tersebut para siswa dituntut untuk belajar dengan aktif dan kondusif.”

Adapun proses Pelaksanaan pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa dari pemaparan waka Kurikulum sekolah Bapak Denni Herwandi mengatakan bahwa:

“Ada tips dalam melakukan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dilakukan secara bertahap sesuai dengan KBM dan tidak membenarkan jam-jam kosong dan mempersiapkan guru pengganti supaya kelas tetap kondusif dan berjalan aktif dan peran seorang guru dalam keterlibatan sebuah perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah untuk saling berkerja sama akan memudahkan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan.”

Hasil wawancara dengan guru bidang studi Bahasa Arab menjelaskan bahwa:

“Kepala sekolah beserta rekan-rekan kerja yang terlibat, saya rasa memiliki perhatian yang lebih terhadap perkembangan mutu pendidikan yang ada di sekolah ini. Pelaksanaan yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah terencana dengan baik kepala sekolah membuat agenda kerja sama dengan pendidik supaya bisa mencapai tujuan dari perencanaan yang telah dibuat untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai delapan standart mutu pendidikan.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan tenaga kependidikan menjelaskan bahwa:

“Adapun pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah Standart kompetensi Lulusan bahwa siswa/ siswi di SMA Negeri 4 Langsa ini memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang baik contohnya mereka setelah lulus dari sekolah ini memiliki akhlakul karimah yang sopan santun dan percaya diri dan siswa/ siswi ini selalu mengikuti olimpiade-olimpiade dan dalam keterampilannya siswa siswi di SMA Negeri 4 Langsa ini aktif dalam kegiatan tari-menari dan lain-lain. Lalu tidak hanya dalam kompetensi lulusan saja pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam standar pendidik bahwa di sekolah ini harus lah guru yang memang tamatan sarjanah dan sesuai dengan jurusannya masing-masing dan guru-guru di sekolah ini selalu mengikuti pelatihan-pelatihan.”

Hal senada juga diungkapkan oleh Pembina Pramuka Putri di SMA Negeri 4 Langsa bahwa:

“Selain memiliki akhlakul karimah siswa/siswi SMA Negeri 4 juga memiliki prestasi dibidang pramuka yang setiap tahunnya selalu mendapatkan penghargaan di setiap kegiatan yang dilaksanakan baik ditingkat kota maupun ditingkat provinsi, hingga mampu diterima oleh masyarakat disekitar.”

Berdasarkan hasil wawancara saya dengan tenaga kependidikan bahwa pelaksanaan yang dilakukan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa bahwa:

“Perencanaan yang dibuat telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan agenda SNP yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa, Dan disekolah tersebut untuk mencapai hasil mutu pendidikan yang baik mereka saling berkerja sama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam menciptakan mutu pendidikan yang baik dan berkualitas.”

Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. sehingga akan menghasilkan *output* yang bermutu. Pendidik adalah orang yang memegang peranan penting dalam proses pembelajaran, oleh karena itu membahas tentang pembelajaran bermutu berarti kitamembicarakan pendidik yang memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi akademik, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang bermutu.

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menyatakan Bahwa:

“Proses pendidikan dinyatakan bermutu apabila mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif inovatif dan menyenangkan sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai dengan baik, hal ini didukung dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk pendidik dan tenaga kependidikan, baik pelatihan diluar sekolah maupun didalam sekolah. Proses belajar mengajar dengan tertib sesuai dengan jamnya masing-masing dan dengan pembelajaran yang tertib ”

Hasil wawancara dengan Waka Kesiswaan mengatakan bahwa:

“Proses pendidikan yang baik adalah sekolah yang melaksanakan peraturan-peraturan sekolah dengan baik dan terarah. Kepala sekolah sangatlah baik melakukan interaksi dan kerja sama antara para guru untuk melaksanakan perencanaan yang telah dibuatnya dan bagaimana pelaksanaan yang dilakukan supaya mencapai tujuang dari apa yang direncanakan dan cara menyampaikannya dalam agenda rapat sekolah salah satu perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah dalam mencapai perencanaannya tersebut adalah ketika sekolah ini melaksanakan ujian nasional berbasis komputer, alhamdulillah sekolah memiliki sarana dan prasarananya sangat memadai.”

Sejalan dengan hal di atas guru bidang studi mengatakan bahwa:

“Proses pendidikan di sekolah ini sudah terkatagorikan terlaksana dengan baik, dikarnakan fasilitas yang memadai dengan saran dan prasarana yang lengkap seperti lab komputer, kimia, biologi, fisika, perpustakaan yang

beragam buku didalamnya menunjang pembelajaran yang efektif dan efisien.”

Selanjutnya hasil wawancara dengan guru bidang studi Bahasa Arab mengatakan bahwa:

“Pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan secara tertaur sesuai dengan KBM dan disekolah SMA Negeri 4 Langsa ini tidak membenrkan jam-jam kosong maka pelaksanaan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah adanya guru pengganti, dan biasanya yang mengantikan adalah guru piket yang bertugas pada hari itu juga, agar keefektifan dikelas dan keaktifan agar tetap berjalan dengan kondusif.”

Selanjutnya dari *input* yang bermutu, memperoleh proses yang bermutu, akan menghasilkan *output* yang bermutu. *Output* yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Kompetensi yang disyaratkan dapat di katakan prestasi peserta didik.

“Output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberadaan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan secara lebih kreatif dan konstruktif.”

Output dinyatakan bermutu apabila hasil belajar yang dicapai oleh peserta didik baik dalam bidang akademik dan non akademik tinggi.

“Pelaksanaan perencanaan yang dibuat oleh Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Langsa dilaksanakan dengan baik dengan kerja sama antara kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat mencapai tujuan dari perencanaan tersebut maka pelaksanaan dilakukan secara agenda. Dalam mencapai mutu pendidikan yang baik maka sekolah SMA Negeri 4 Langsa ini sangat mementingkan mutu lulusan atau output yang baik dengan kriteria mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan baik di bidang seni maupun dibidang pramuka.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa SMA Negeri 4 Langsa lebih mementingkan standar mutu lulusan yang efektif dan efisien dalam mencapai mutu pendidikan. Standar mutu pendidikan yang dapat menjadikan sekolah tersebut efektif adalah mutu lulusan yang baik dan dapat diterima di dunia kerja. Perencanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait mutu pendidikan yakni:

(a) Menerapkan standar mutu pendidikan disekolah ini walaupun sebenarnya tidak

semua standar mutu terlaksana dengan baik disekolah ini (b) Membuat pembelajaran secara aktif dan inovatif (c) Menciptakan lulusan yang mampu bersaing di dunia kerja (d) Tidak membenarkan jam-jam kosong. Begitu juga dengan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait siswa yaitu; 1) membaca yasin disetiap hari jumat yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 2) senam pagi yang dilakukan dihari sabtu yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 3) sholat berjamaah zuhur. Adapun proses pembelajaran dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan secara bertahap sesuai dengan KBM dan tidak membenarkan jam kosong. Adapun pelaksanaan perencanaan yang dibuat oleh dilaksanakan dengan baik dengan kerja sama antara kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan untuk dapat mencapai tujuan dari perencanaan tersebut maka pelaksanaan dilakukan secara agenda. Mutu lulusan atau output yang baik dengan kriteria mencakup sikap, pengetahuan, keterampilan baik di bidang seni maupun dibidang pramuka

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti amati, bahwa perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, sekolah tersebut lebih memeningkatkan mutu lulusan yang baik. Sekolah yang efektif jika sekolah tersebut menjalankan delapan standar mutu pendidikan dengan sebaik mungkin.

### **3. Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Efektifitas pendidikan dapat dilihat dan diukur dari seberapa tinggi kualitas *input*, proses, *output* dan *outcome*. Pendidikan dikatakan mempunyai tingkat kualitas input yang tinggi jika mempunyai kebijakan, tujuan dan sasaran mutu yang jelas, sumber daya tersedia dan siap, staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, mempunyai harapan prestasi yang tinggi, dan fokus pada pelanggan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah mengatakan bahwa:

“Efektivitas pendidikan yang bermutu biasanya dimulai dari *input* yang bermutu, *input* disini adalah pendidik yaitu guru yang memiliki profesionalisme sebagai pendidik agar dapat melahirkan generasi-generasi yang bermutu, selanjutnya peserta didik, dalam hal ini peserta didik akan

diseleksi dan diwawancarai terkait minat pendidikan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, selanjutnya kurikulum, adapun kurikulum yang digunakan di SMA Negeri 4 Langsa ini merupakan K13, fasilitas yang ada di sekolah sudah sangat memadai dengan perlengkapan laboran yang memadai.”

Senada dengan hal di atas, peneliti mewawancarai wakil kepala sekolah bidang kesiswaan mengatn bahwa:

“Penerimaan peserta didik bisanya dilakukan dengan adanya seleksi yang diadakan di sekolah, di sekolah SMA Negeri 4 Langsa dilakukan dua seleksi seleksi melalui ujian dan berkas peserta didik yang dilakukan oleh pihak sekolah, dalam artian kita akan mencoba mencari yang terbaik diantara pendaftar yang ada, namun terkadang kegiatan seleksi ini belum dapat dioptimalkan dikarenakan budaya di suatu sekolah yang tidak mendukung. Sementara untuk fasilitas, ada upaya yang bisa dilakukan melalui kerja sama dengan masyarakat, namun baru hanya memenuhi standar minimal kebutuhan.”

Selanjutnya peneliti mewawancarai wakil kepala sekolah bidang kurikulum mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah menyusun keefektivitan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melakukan perbaikan secara terus menerus untuk peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. Strategi yang dilakukan diimplementasikan melalui perbaikan-perbaikan program-program yang di adakan oleh sekolah, selanjutnya serta pengadaan fasilitas pendukung seperti infokus di setiap laboran, penambahan buku-buku di perpustakaan, tambahan lapangan olahraga, tambahan tempat parkir, dan ruang penunjang dari keaktifan peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakatnya, seperti latihan menari, drama dan lain sebagainya yang dilakukan oleh pendidik agar peserta didik dapat mengembangkan bakatnya dibidang seni dan teater.”

Selanjutnya terkait strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya agar lebih maksimal, dari hasil wawancara peneliti dengan guru bidang studi mengatakan bahwa:

“Adapun strategi yang dilakukan Kepala Kekolah dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah ini yaitu, sekolah memberikan pelatihan yang dilakukan secara rutin, salah satu pelatihan yang dierikan oleh sekolah seperti pelatihan komputer kepada pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari sekolah agar bisa terlaksanakan sehingga mencapai tujuan yang sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.”

Selanjutnya peneliti mewawancarai Staf TU mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah telah bekerja dengan baik dalam hal ini, sehingga seluruh tenaga pendidik mampu memberikan kualitas yang baik dalam memberikan pelayanan dan pengajaran sehingga sekolah mampu menciptakan keluaran yang berkualitas serta mampu berdaya saing dengan siswa-siswi diluar sana.”

Sedangkan lembaga pendidikan dikatakan mempunyai proses berkualitas apabila proses pembelajaran menekankan pada proses pemberdayaan peserta didik, kepemimpinan pendidikan yang kuat, lingkungan sekolah yang aman dan tertib, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, mempunyai budaya mutu, ada teamwork yang kompak, mandiri, partisipasi masyarakat, responsif, transparan dan akuntabel. Adapun hasil wawan cara peneliti dengan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa mengatakan bahwa:

“Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik proses, proses perencanaan program sekolah baik program jangka panjang maupun program jangka pendek yang dilaksanakan oleh sekolah, selanjutnya sekolah yang efektif memiliki proses pembelajaran yang baik, dengan perangkat pembelajaran yang lengkap, setiap awal tahun pelajaran baru kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan laporan dan mengumpulkan perangkat pembelajaran untuk diperiksa oleh kepala sekolah. Selanjutnya evaluasi belajar dilakukan secara teratur untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan peserta didik, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi belajar tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik dan mutu sekolah secara keseluruhan dan terus menerus.”

Sejalan dengan hal diatas tenaga kependidikan staf TU mengatakan bahwa:

“Sekolah yang efektif umumnya memiliki komunikasi yang baik, terutama antar warga sekolah, dan juga sekolah-masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing warga sekolah dapat diketahui.”

Output pendidikan dikatakan berkualitas jika mempunyai prestasi akademik dan prestasi non akademik yang tinggi.

Adapun output pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa yaitu berupa prestasi akademik dan non akademik, sebagaimana yang dijelaskan kepala sekolah Bapak mengatakan bahwa;

“Output pendidikan yang bermutu memiliki nilai prestasi pendidikan seperti juara umum yang selalu diadakan oleh sekolah, serta adanya OSN dan para peserta didik yang ikut serta di dalamnya, prestasi yang sering di raih oleh peserta didik dalam kegiatan pramuka, tiap tahunnya sekolah ini selalu membawa piala untuk kegiatan pramuka yang diadakan di kota langsa sendiri maupun di provinsi aceh.”

Untuk mengukur tingkat keberhasilan pelaksanaan pendidikan dapat dilakukan dengan melihat hasil atau outcome pendidikan. Hasil pendidikan ini akan tercermin dari seberapa besar kontribusi lulusan pada dunia kerja dan lembaga pengguna hasil pendidikan seperti sekolah, pendidikan ditingkat yang lebih tinggi.

Namun demikian, ada salah satu kelemahan dalam penyelenggaraan pendidikan selama ini yang menurut sejumlah analisis disebabkan oleh Kebijakan dan pelaksanaan pendidikan yang hanya menekankan aspek masukan atau input pendidikan dan kurang memperhatikan aspek proses atau transformation dan keluaran (*output*) serta hasil atau *outcome*-nya.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa SMA Negeri 4 Langsa memiliki efektivitas pendidikan yang bermutu hal ini ditunjukkan dari *input* yang bermutu, *input* yang dimaksud disini adalah pendidik yaitu guru yang memiliki profesionalisme sebagai pendidik agar dapat melahirkan generasi-generasi yang bermutu, begitu juga dengan tenaga kependidikan, strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah ini yaitu, sekolah memberikan pelatihan yang dilakukan secara rutin dan selanjutnya sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah karakteristik proses, salah satunya adalah proses perencanaan program sekolah yang baik yang memiliki program jangka panjang maupun program jangka pendek yang dilaksanakan oleh sekolah, selanjutnya sekolah yang efektif memiliki proses pembelajaran yang baik, dengan perangkat pembelajaran yang lengkap, setiap awal tahun pelajaran baru kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan laporan dan mengumpulkan

perangkat pembelajaran untuk diperiksa oleh kepala sekolah secara rutin. Setelah proses pendidikan selanjutnya output pendidikan yang bermutu memiliki nilai prestasi pendidikan seperti juara umum yang selalu diadakan oleh sekolah, salah satunya seperti OSN yang diikuti oleh siswa dan siswi.

#### **4. Faktor Pendukung Dan Penghambat Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Pada pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa tidak terlepas dari yang namanya hambatan-hambatan. Hambatan adalah yang menghalangi sesuatu untuk dapat terlaksana dengan baik. Adapun yang menjadi faktor penghambat adalah sebagai berikut:

Faktor Penghambat Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa terkait faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Adapun hambatan yang terjadi disekolah ini adalah masih adanya sebagian guru yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran bagi guru, merasa sudah memiliki atau sudah lebih baik sehingga ada guru yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan, adanya tenaga kependidikan yang masih tidak disiplin dengan datang terlambat kesekolah.”

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menjelaskan yang sama tentang faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen tenaga pendidik, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Disekolah ini hambatan yang terjadi itu adalah masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga adanya jam-jam kosong di pagi hari dikarenakan guru yang telambat datang kesekolah, akan tetapi di sini guru yang piket pada hari itu ditugaskan untuk mengisi kelas-kelas yang kosong dikarenakan guru yang mengajar bidang studi tersebut terlambat ataupun sakit.”

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama Guru Pendidikan Agama memberikan jawaban tentang faktor penghambat selama pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan tersebut, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Disekolah ini hambatan yang kita alami itu adalah kurangnya pengadaan guru-guru sehingga masih ada guru yang mengajar pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, begitu juga dengan tenaga kependidikan yang tidak sesuai jenjang pendidikannya dengan tugas yang dia pegang di sekolah seperti tenaga oprator sekolah, yang seharusnya sarjana TIK sedangkan beliau lulusan sayariah, begitu juga dengan staf TU yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.”

Dari hasil wawancara diatas, dapat diketahui bahwa faktor penghambat yang dihadapi kepala sekolah di SMA Negeri 4 Langsa adalah kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, masih adanya guru yang kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, adanya kekurangan tenaga kependidikan disekolah ini yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya.

Faktor Pendukung Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4Langsa.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa terkait faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Faktor pendukung disekolah ini adalah guru-guru disekolah ini mayoritasnya sudah strata I, sarana dan prasarana sudah cukup memadai bagi proses pembelajaran, dan guru-guru disini saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah.”

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menjelaskan tentang faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menelaskan sebagai berikut:

“Faktor pendukung pada manajemen tenaga pendidik tersebut yaitu saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, fasilitas yang cukup dan memadai, untuk kepala Sekolah yang baru ini sangat antusias dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan diaakanya rapat rutin agar dapat selalu meninjau apa saja yang perlu diperbaiki disetiap program yang direncanakan dengan mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan, selalu memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan baik secara individu maupun kelompok.”

Selanjutnya wawancara yang dilakukan bersama Guru bidang studi memberikan jawaban tentang faktor pendukung selama pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan tersebut, maka mereka menjelaskan sebagai berikut:

“Sekolah sudah memberikan fasilitas yang cukup seperti laboratorium fisika, kimia, biologi, bahasa, komputer dan perpustakaan yang memiliki buku-buku yang memadai, adapun kerja sama yang dilaksanakan di sekolah ini terjalin sangat baik antara semua pihak di sekolah yang sangat mendukung baik dari segi kegiatan gotoroyong dan lain sebagainya, para pendidik dan tenaga kependidikan saling bekerja sama dan bantu-membantu agar terjalin kerjasama yang baik.”

Kesimpulan dari wawancara di atas bahwa faktor penghambat dan pendukung dalam pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa yaitu kurangnya kesadaran guru atau minat guru dalam mengikuti pelatihan, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, dan masih kekurangan tenaga pendidik di sekolah ini. Sedangkan faktor pendukung dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik adalah tenaga pendidik yang rata-rata strata I, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai serta saling kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mencapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

### **C. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan pemaparan hasil temuan penelitian dengan judul efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, hasil pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab dan memberikan penjelasan sesuai dengan teori yang digunakan dan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan. Adapun penjabaran dalam pembahasan ini yang berpedoman pada pertanyaan peneliti tentang:

1. Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa
2. Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa

3. Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa

Berdasarkan paparan dari pertanyaan di atas maka peneliti akan endeskripsikan hasil temuan peneliti yang berdasarkan teori sebagaimana yang peneliti lakukan yaitu:

### **1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia yang potensial serta berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Diantara tenaga pendidik dan kependidikan ini meliputi guru, kepala sekolah, staf tata usaha dan staf-staf lainnya. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah mekanisme pengelolaan yang harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pembinaan dan latihan/pengembangan, dan pemberhentian. Semua itu dilakukan untuk membentuk dan menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suatu organisasi pendidikan seperti sekolah berhak memilih dan melakukan seleksi untuk menerima tenaga pendidik dan kependidikannya. Hal ini dimaksudkan agar sekolah bias lebih baik dan berkualitas sehingga siswa sebagai inputnya bisa berkualitas pula.

Profesi pendidik dan tenaga kependidikan adalah dua profesi yang saling berkaitan dalam sebuah sistem pendidikan, sekalipun keduanya memiliki lingkup yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari pengertian tenaga pendidik dan kependidikan yang tertuang dalam pasal 39 UU No. 20 tahun 2003 ayat (1) dan (2) tentang Sisdiknas sebagai berikut :

- a. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
- b. Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur dan sebutan lainnya sesuai dengan kekhususannya serta secara langsung berpartisipasi dalam suatu kegiatan pembelajaran pada satuan pendidikan. Sementara tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan. Orang yang berkualifikasi didalam tenaga kependidikan adalah kepala sekolah, wakil-wakil/kepala urusan, staf tata usaha serta staf-staf yang lain. Dalam sistem pendidikan tenaga pendidik dan kependidikan memiliki fungsi dan tugas yang saling menunjang satu sama lain, sehingga dapat disebut bahwa kedua profesi ini memiliki hubungan symbiosis mutualisme karena masing tidak dapat berjalan sendiri-sendiri.

Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan sekolah (SDM kependidikan sekolah) di Indonesia sedikitnya mencangkup (1) perencanaan tenaga kependidikan; (2) pengadaan pegawai tenaga kependidikan; (3) pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan; (4) promosi dan mutasi; (5) pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan; (6) kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu 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 dan benar.

Kegiatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan (Mulyasa, 2009) terdiri dari perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian

Pendidik dan tenaga kependidikan sekolah, secara organisasional, dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu (1) pegawai fungsional, yaitu guru dan (2) pegawai administrasi, yaitu staf.

Samsul Hady (2008:46) menyatakan bahwa, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (2) pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (3) pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (4) promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (5) pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah ; (6) kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (7) penilaian pegawai pendidik dan tenaga kependidikan sekolah.

Menurut Eneng Gurnika dalam jurnalnya yang berjudul manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan anak usia dini (2009:80) kegiatan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terdiri dari perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian.

Selanjutnya menurut Murni (2017:30) dalam jurnalnya yang berjudul manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar tujuan yang diharapkan tercapai, yaitu tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Adapun ketujuh komponen pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut.

a. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan dan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan (Sumber Daya Manusia/SDM) yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dilakukan oleh para pejabat yang berwenang, sedangkan perencanaan pegawai sekolah dapat dilakukan oleh kepala sekolah, kepala Kandepag, atau kakanwil Depag. Bagi sekolah negeri, keterlibatan para pejabat yang membawahi sekolah sangat penting, bahkan tidak terlelakan. Hal ini dikarenakan sekolah negeri sangat bergantung pada pejabat pemerintah yang membahawinya, dan karena itu pula kerumitan persoalan perencanaan pegawai relatif dapat dihindari. Sebagian sekolah hanya menunggu jatah pegawai dari Departemen Pendidikan Nasional, yang diperbantukan disekolah/madrasah, sementara yang lain lebih progresif dengan melakukan sebagai terobosan dan lobi untuk memperoleh pegawai dengan kuantitas tertentu yang diinginkan.

Perencanaan SDM merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen SDM. Dengan melakukan perencanaan ini, segala fungsi SDM dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Kaitannya dengan proses Aktivitas pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan dimulai dari perencanaan dan seleksi. Perencanaan pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengembangan strategi dan penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif guna memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan SDM merupakan langkah awal dari pelaksanaan fungsi pengelolaan SDM. Merujuk pada teori perencanaan SDM, maka ada beberapa metode yang dipakai dalam merencanakan SDM, diantaranya adalah:

a) Metode tradisional: metode ini memperhatikan jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat ketrampilan dalam organisasi.

b) Metode perencanaan terintegrasi: perencanaan berpusat pada visi statejistik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.

Sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memerhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi, semua perencanaan berpusat pada visi strategi. Visi tersebut kemudian dijadikan standar pencapaian.

#### b. Pengadaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pengadaan tenaga pendidik dan kependidikan sekolah bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan di sekolah, baik jumlah maupun kualitasnya. Kegiatan tersebut memerlukan kegiatan penarikan, yaitu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Dalam hal ini sekolah, mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga pendidik dan kependidikan sekolah yang mampu memenuhi syarat sebanyak mungkin.

Untuk kepentingan tersebut, perlu dilakukan seleksi, misalnya ujian lisan, tulisan, dan perbuatan atau praktik. Para manajer personalia menggunakan proses seleksi untuk mengambil keputusan penerimaan personel baru. Proses seleksi ini bergantung pada tiga masukan penting, yaitu informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar-standar prestasi yang disyaratkan setiap jabatan.

Menurut Susilo Martoyo (2000:21) Pengadaan tenaga kerja dimaksudkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikannya, seleksi serta penempatannya.

Setelah adanya perencanaan tenaga kerja, dan analisis jabatan yang diperlukan dalam suatu organisasi atau kelembagaan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan darimana dan bagaimana dapat memperoleh orang-orang yang dibutuhkan sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan dalam perencanaan ketenagaan sebelumnya. Rekrutmen/pengadaan adalah suatu proses kegiatan mengusahakan calon pegawai yang tepat sesuai dengan persyaratan yang telah ada ditetapkan dalam klasifikasi jabatan.

Proses pengadaan pegawai meliputi kegiatan mulai dari pengumuman kebutuhan, menyeleksi sampai pada pengangkatannya. Aktivitas ini terasa sekali bagi sekolah swasta yang melaksanakan penarikan tenaga kerja sendiri. Lain halnya dengan sekolah negeri, biasanya pegawainya merupakan jatah dari daerah atau pusat, sehingga sekolah tinggal menginventarisasi saja.

#### c. Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pembinaan atau pengembangan tenaga kependidikan merupakan usaha mendayagunakan, memajukan dan meningkatkan produktivitas kerja setiap tenaga kependidikan yang ada diseluruh tingkatan manajemen organisasi dan jenjang pendidikan (sekolah). Tujuan dari kegiatan pembinaan ini adalah tumbuhnya kemampuan setiap tenaga kependidikan yang meliputi pertumbuhan keilmuannya, wawasan berpikirnya, sikap terhadap pekerjaannya dan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Pengertian pengembangan tenaga kependidikan adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur secara sistematis dan terorganisir dimana pegawai dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuannya.

Tujuan pengembangan untuk memperbaiki efektivitas pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan, dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya.

Pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik dan kependidikan. Pengembangan lebih dititik beratkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, pemberian kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan diri para tenaga pendidik dan kependidikan dimana pengembangan diarahkan untuk menyiapkan tenaga pendidik/kependidikan guna memegang tanggung jawab atas suatu jabatan atau pekerjaan di masa yang akan datang.

#### d. Promosi dan Mutasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Promosi adalah pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan kepekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Organisasi pada umumnya menggunakan kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Penggabungan dua kriteria tersebut merupakan langkah yang paling tepat.

Adapun mutasi merupakan kegiatan manajemen tenaga kependidikan yang berhubungan dengan suatu proses pembinaan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan dari tenaga kependidikan yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam, dan pemberian prestasi kerja yang semaksimal mungkin pada suatu lembaga pendidikan.

#### e. Pemberhentian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang terakhir adalah pemberhentian. Pemberhentian Adalah lepasnya hubungan kerja secara resmi dari kesatuan atau organisasi dimana yang bersangkutan bekerja atau pemberhentian pegawai yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS, atau pemberhentian yang bersangkutan tidak bekerja lagi tetapi tetap berstatus sebagai PNS dan lain-lain.

Menurut Manullang dalam Susilo Martoyo (2000:206-208) persyaratan yang harus dipenuhi untuk suatu pemutusan hubungan kerja setidaknya meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Tenggang waktu pemberhentian.
- b) Izin dan saat Pemberhentian.
- c) Alasan Pemberhentian:
- d) Pemberian pesangon, uang jasa ataupun uang ganti rugi.

#### f. Kompensasi dan Penilaian Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Kompensasi merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Secara umum kompensasi ini memiliki dua komponen, yaitu 1) kompensasi langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus dan 2) kompensasi tidak langsung, misalnya berupa asuransi kesehatan, fasilitas untuk rekreasi dan sebagainya.

Penilaian tenaga kependidikan merupakan usaha yang dilakukan untuk mengetahui seberapa baik performa seseorang tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan seberapa besar potensinya untuk berkembang. Performa ini dapat mencakup prestasi kerja, cara kerja dan pribadi; sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan kemampuan mengembangkan karir.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa sudah direncanakan dengan baik dan itu terlihat di setiap kegiatan yang dilakukan disekolah sebagaimana observasi dan dokumentasi yang peneliti lakukan.

## **2. Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat dilihat bahwa mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa sudah sangat baik, sekolah ini lebih mementingkan mutu lulusan yang baik dan dapat diterima di dunia kerja, mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa ini mutu layanan pendidikan dapat dikategorikan berdasarkan pandangan sistem, yaitu kategori *output*, proses, *input*. Mutu hasil ialah kebermutuan hasil pendidikan yang dirasakan utamanya oleh peserta didik sebagai wujud nyata dari proses pembelajaran. Mutu proses adalah kebermutuan yang dilihat dari sejauh mana peserta didik merasa nyaman dengan layanan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dengan berbagai sumber daya yang dimiliki sekolah. Mutu masukan ialah mutu yang nampak dari berbagai masukan untuk terjadinya proses pembelajaran yang meliputi, kurikulum, fasilitas, siswa dan berbagai hal lain yang berkontribusi terhadap proses pembelajaran.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional yang dikutip oleh Mulyasa, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan. Input pendidikan merupakan sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif.

Mutu pendidikan tidak hanya berada pada unsur masukan (*input*), tetapi juga proses, kinerja Sumber Daya Manusia yang mengelola, kreatifitas dan produktifitas mereka, terutama unsure keluaran atau lulusan (*output*) agar dapat memuaskan dan memenuhi harapan serta kebutuhan masyarakat sebagai pelanggan pendidikan. Dengan menggunakan konsep sistem maka *input*, proses, dan *output* yang ada dalam pendidikan memiliki hubungan yang saling mempengaruhi untuk dapat mencapai kepuasan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Sedangkan menurut Rahmad dalam jurnalnya yang berjudul strategi peningkatan mutu pendidikan (2017: 162) mutu harus direncanakan, melalui trilogi mutu, yaitu perencanaan mutu, pengawasan mutu, dan perbaikan mutu. Dalam peningkatan mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor *input* pendidikan dan faktor proses manajemen pendidikan. *Input* pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Input pendidikan terdiri dari seluruh sumber daya sekolah yang ada.

Amrul Azizi (2015:12) menjelaskan bahwa untuk mencapai pendidikan bermutu tidak hanya melakukan pemenuhan pada aspek *input* dan *output* saja, namun yang lebih penting adalah aspek proses yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar dan proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses yang lain.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa sekolah SMA Negeri 4 ini lebih mementingkan mutu lulusan yang baik dan dapat diterima di dunia kerja agar dapat memuaskan pihak pelanggan seperti stekholder.

### **3. Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sma negeri 4 langsa merupakan kegiatan merencanakan mengolah dan mengorganisasikan, mengkomunikasikan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan agar dapat menjalankan dan

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien dengan maksud tercapainya tujuan pembelajaran atau tujuan pendidikan sebagaimana yang diharapkan untuk dapat meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, untuk keefektivan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah sangat baik dikarenakan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 langsa ini, kepala sekolah selalu mengkoordinir bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan setiap progra-program yang dibuat oleh sekolah, pengukuran yang dilakukan oleh sekolah dilakukan meliputi indikator efektivitas pendidik dant enaga keendidikan.

Sebagaimana menurut Mulyasa (2002:83) indikator-indikator efektivitas mengacu pada *input*, *proses*, *output*, dan *outcome*. Indikator-indikator itu dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Indikator *input*, meliputi karakteristik guru, fasilitas, perlengkapan, dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen, (2) Indikator *proses*, meliputi peri laku administratif, alokasi waktu guru, dan alokasi waktu peserta didik, (3) Indikator *output*, meliputi hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik dan dinamika sistem sekolah, hasil-hasil yang berhubungan dengan prestasi belajar,dan hasil-hasil yang berhubungan dengan perubahan sikap, serta hasil-hasil yang berhubungan dengan keadilan, dan kesamaan, (4) Indikator *outcome*, meliputi jumlah lulusan ketingkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan, serta pendapatan.

Indikator *input*, meliputi karakteristik guru, fasilitas yang memadai seperti ruang kelas, ruang laboran dan lain sebagainya sudah dimiliki oleh sekolah ini, perlengkapan, dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen yang baik juga sudah dimiliki oleh SMA Negeri 4 ini, selanjutnya Indikator *proses*, meliputi peri laku administratif di sekolah ini juga sudah memadai, alokasi waktu guru yang telah dirancang oleh pihak pengajaran untuk mengisi jam-jam yang telah disediakanoleh pihak sekolah, dan alokasi waktu peserta didik, selanjutnya indikator *output*, meliputi hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik dan dinamika sistem sekolah, hasil-hasil yang berhubungan dengan prestasi belajar seperti olimpiade dan prestasi pramuka yang setiap tahunnya di raih oleh siswa SMA Negeri 4 Langsa, selanjutnya indikator *outcome*, meliputi jumlah lulusan di SMA Negeri 4 Langsa masih terkategori baik dan banyak dari para siswa yang

melanjutkan pendidikan ketingkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan, serta pendapatan.

#### **4. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa**

Berdasarkan hasil temuan di atas, dapat dilihat bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang senantiasa mengalami pergeseran dan perubahan dari masa ke masa sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman, maka diupayakan penyempurnaan kualitas lembaga pendidikan dengan peningkatan mutu pendidikan sekolah.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan menurut tim Depdikbud (1994) adalah: “Pertama, guru. Kedua, sarana dan prasarana. Ketiga, kurikulum. Keempat, proses belajar mengajar.

##### **a. Guru**

Guru merupakan elemen yang paling penting atau kunci dari sistem pendidikan khususnya di sekolah, hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan di dunia pendidikan, dengan kata lain salah satu terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik yang profesional dan berkompeten di bidangnya.

##### **b. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana merupakan alat pendidikan, setiap alat atau fasilitas pendidikan yang tersedia sebaiknya dapat dimanfaatkan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Agar tidak menjadi kemubaziran negatif dan menghambat kelancaran proses pembelajaran.

##### **c. Kurikulum**

Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan atau sekolah yang diaktualisasikan di kelas maupun di luar kelas sebagai pengalaman murid serta kumpulan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

#### d. Proses belajar mengajar

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan menurut Hadis dan Nurhayati (2010:3) menjelaskan dalam perspektif makro banyak faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan, diantaranya faktor kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas pendidikan, aplikasi teknologi informasi dan komunikasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam kegiatan proses belajar mengajar, aplikasi metode, strategi dan pendekatan pendidikan yang mutakhir dan modern, metode evaluasi pendidikan yang tepat, biaya pendidikan yang memadai, manajemen pendidikan yang dilaksanakan secara profesional, sumberdaya manusia para pelaku pendidikan yang terlatih, berpengetahuan, berpengalaman dan profesional.

Selanjutnya Siti Maamarah (2016:116) yang menyatakan bahwa sekolah bermutu dipengaruhi oleh proses pendidikan yang bermutu dengan faktor pendukung, sarana dan prasarana dan biaya yang mencukupi, manajemen yang tepat, serta lingkungan yang mendukung.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa dalam upaya peningkatan mutu di SMA Negeri 4 Langsa ini memiliki faktor pendukung dan penghambat yaitu seperti guru, sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang kelancaran aktivitas belajar mengajar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan penelitian mengenai efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, dapat ditarik kesimpulan bahwa sudah berjalan dengan baik yang mana sudah sesuai dengan program yang telah dilaksanakan oleh pendidik dan tenaga kependidikan.

Secara terperinci, sebagai kesimplan dari efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa adalah sebagai berikut:

1. Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa. Jika dilihat dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa ini dari pengamatan peneliti yang peneliti temukan dilapangan kepala sekolah melakukan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi beberapa hal cakupan yaitu:
  - a. perencanaan tenaga kependidikan
  - b. pengadaan pegawai tenaga kependidikan
  - c. pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan
  - d. promosi dan mutasi
  - e. pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan
  - f. kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan.

Semua hal ini pun dilakukan kepala sekolah jika adanya kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 langsa, biasanya hal ini akan dilakukan jika ada guru yang cuti panjang, seperti melahirkan, atau melanjutkan jenjang karir seperti kuliah pasca sarjana ataupun magister di luar kota sehingga tidak apat mengajar di sekolah.

2. Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa

Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa sudah sangat baik terlaksana mengikuti input, proses dan output mutu pendidikan, dan dilakukan evaluasi disetiap kegiatan mutu pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

3. Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.

Untuk keefektivan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan terdapat pendidik dan tenaga kependidikan saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 langsa ini, kepala sekolah selalu mengkoordinir bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan setiap progra-program yang dibuat oleh sekolah, pengukuran yang dilakukan oleh sekolah dilakukan meliputi indikator efektivitas pendidik dant enaga keendidikan.

4. Faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 langsa tidak luput dari yang namanya faktor pendukung dan penghambat aktivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi guru, kurikulum, proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang ada di sekolah.

## **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tentang efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa, peneliti mengajukan saran kepada pihak terait sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan mutu pendidikan untuk lebih mengasilkan output pendidikan yang lebih bermutu agar dapat diterima di dunia pekerjaan.

2. Diharapkan kepada kepala sekolah agar dapat lebih menegatkan lagi kedisiplinan terhadap guru jam pagi yang sering terlambat datang kesekolah.
3. Diharapkan kepada kepala sekolah agar dapat mengembangkan lagi program-program yang dapat meningkatkan mutu pendidikan.
4. Kepada peneliti lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan dasar untuk penelitian selanjutnya, dengan mengembangkan penelitian yang bersifat lebih dalam dan lebih luas lagi dan sesuai dengan kebutuhan peneliti tersebut

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pres. 2014.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2013.
- Departemen Pendidikan Nasional. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2013.
- Engkoswara dan Aan Komariah. *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta. 2015.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hidayat Rahmat dan Candra Wijaya. *Ayat-Ayat Alquran Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: LPPPI, 2017.
- Indawijaya, A. I. *Teori, Prilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama. 2014.
- Kasiran. Moh. *Metodologi Penelitian: Refleksi Pengembangan dan Penguasaan Metodologi Penelitian*. Malang: UIN Malang Press. 2008.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2015.
- Martoyo, Susilo Kolonel Kal (Purn). 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Makmur. *Efektifita Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama. 2015.
- Ma'shum, Ali dan Zainal Abidin Munawwir. *Kamus Al-Munawwir*. Surabaya: Pustaka Progresif. 1997.
- M. Echols, John dan Hassan Shdiliy. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2006.
- Mesiono. *Manajemen dan Organisasi*. Medan; Ciptapustaka Media Perintis. 2010.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014.

- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia. 2008.
- Ruslan, Rusady. *Metodologi Penelitian: Public Relations & Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Rosyada, Dede. *Pradigma Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan pendidikan*. Cet-III; Jakarta: PT kencana Prenada media group, 2007.
- Steers. M. Richard, 1985, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Sani, Ridwan Abdullah, I.P. *Penjaminan Mutu Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015.
- Siangian, S. P. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Radar Jaya Offset. 2001.
- Sudjana, Nana. *Dasar-Dasar Proses Blajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru. 1982.
- Supardi. *Sekolah Efektif: Konsep Dasar dan Praktinya*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Ahmad Subekhi dan Jauhar Mohammad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* Jakarta:Prestasi Pustakaraya, 2012.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kulaitatif dan Kuntitatif*. Bandung; Alfabeta. 2006.
- Syahrum dan Salim. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung; Ciptapustaka Media. 2007.
- Syafruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Medan: Ciputat Press. 2005.
- Syafaruddin dan Amiruddin. *Manajemen Kurikulum*. Medan: Perdana Publishing. 2017.
- Undang-Undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003, Jakarta: Sinar Grafika. 2008.
- Umbu Tagela dkk, 2014. *Profesi kependidikan*, Yogyakarta: Ombak.
- Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.

Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1989.

Tim Penyusun, *Ensiklopedi Nasional Indonesia, Jilid 5*. Jakarta: Cipta Adi Pusaka, 1989.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

Matin, *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Press, 2013.

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004.

Nanang Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000.

Sudarwan Danim, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan*, Cet.1; Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.

<http://ojs.ikipmataram.ac.id/index.php/visionary/article/view/720/674>

<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/Pionir/article/view/155/136>

<https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926>

<http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/pwahana/article/view/2688>

<http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/download/295/pdf>.

<https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/download/5>

## LAMPIRAN 1

### PANDUAN WAWANCARA/OBSERVASI/STUDI DOKUMENTASI

#### EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA

No	Rumusan Masalah	Uraian/data yang digunakan	Teknik/sumber data
1.	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Lngsa?	- Menggunakan teknik wawancara, observasi, studi dokumentasi tentang: manajemen pendidik dan tenaga kependidikan terkait perencanaan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian.	<b>Wawancara:</b> Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan. <b>Observasi:</b> Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan. <b>Studi dokumentasi:</b> Visi, misi, tujuan dan program-program di sekolah.
2.	Bagaimana mutu pendidikan di SMA	- Menggunakan teknik wawancara, observasi,	<b>Wawancara:</b> Kepala Sekolah,

	Negei 4 Langsa?	<p>studi dokumentasi tentang:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan program perencanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan</li> <li>- Pelaksanaan Program-program lainnya</li> </ul>	<p>Wakil Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.</p> <p><b>Observasi:</b> Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.</p> <p><b>Studi dokumentasi:</b> Kegiatan /program pendidik dan tenaga kependidikan sehari-hari.</p>
3.	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan teknik wawancara, observasi, tentang: keefektivan pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi input, proses, output dan outcome mutu pendidikan.</li> </ul>	<p><b>Wawancara:</b> Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.</p> <p><b>Observasi:</b> Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.</p>
4.	Apa saja faktor	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggunakan teknik</li> </ul>	<p><b>Wawancara:</b></p>

	<p>pendukung dan penghambat manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>wawancara, observasi tentang: hal-hal yang menjadi pendukung dan penghambat mutu pendidikan.</p>	<p>Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, Pendidik dan Tenaga Kependidikan.  <b>Observasi:</b>  Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan.</p>
--	---	---	--

## **LAMPIRAN 2**

### **DAFTAR WAWANCARA**

#### **EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

##### **A. Wawancara Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Langsa**

1. Bagaimana Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di sekolah ini?
2. Bagaimana perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di sekolah?
3. Bagaimana seleksi atau rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini?
4. Bagaimana penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini yang bapak lakukan?
5. Apakah penempatan kerja disesuaikan dengan lulusan pendidikan dari pendidik dan tenaga kependidikan?
6. Bagaimana pengelolaan Tenaga pendidik dan kependidikan serta penempatannya, kontrol dan komunikasi oleh bapak di sekolah ini?
7. Bagaimana pengembangan karir disekolah ini?
8. Bagaimana pemberhentian yang bapak lakukan di sekolah ini?
9. Bagaimana mutu pendidikan di sekolah ini?
10. Bagaimana perencanaan mutu pendidikan yang bapak lakukan di sekolah ini?
11. Apakah dalam meningkatkan mutu pendidikan bapak melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan?
12. Apa yang bapak lakukan dalam proses peningkatan mutu pendidikan di proses pembelajaran?
13. Bagaimana output mutu pendidikan di sekolah ini?
14. Menurut bapak bagaimana efektifitas pendidikan yang bermutu?

15. Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait input, proses, output dan outcome pendidikan di sekolah ini?
16. Adakah faktor pendukung manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?
17. Adakah faktor penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?

**B. Wawancara Staf dan Guru SMA Negeri 4 Langsa**

1. Bagaimana perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan yang dibuat oleh kepala sekolah di Sekolah ini?
2. Bagaimana seleksi atau rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan yang dibuat oleh kepala sekolah di sekolah ini?
3. Bagaimana penempatan pendidik dan tenaga kependidikan yang di buat oleh kepala sekolah di sekolah ini?
4. Apakah kepala sekolah penempatan kerja disesuaikan dengan lulusan pendidikan dari pendidik dan tenaga kependidikan?
5. Bagaiman pengelolaan Tenaga pendidik dan kependidikan serta penempatannya, kontrol dan kominikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah?
6. Bagaimana pengembangan karir yang dilakukan oleh kepala sekolah di sekolah ini?
7. Bagaimana mutu pendidikan di sekolah ini?
8. Bagaimana perencanaan mutu pendidikan yang kepala sekolah lakukan di di sekolah ini?
9. Apakah dalam meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan?
10. Apa yang bapak lakukan dalam proses peningkatan mutu pendidikan di proses pembelajaran?
11. Bagaimana output mutu pendidikan di sekolah ini?

12. Bagaimana efektifitas pendidikan yang bermutu?
13. Bagaimana efektifitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait input, proses, output dan outcome pendidikan di sekolah ini?
14. Adakah faktor pendukung manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?
15. Adakah faktor penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?

### LAMPIRAN 3

#### FORMAT *FIELEDNOTES* (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA

Hari/Tanggal : Selasa 9 Juni 2020  
Waktu : 09.00 WIB  
Informan : Salamuddin, S.Pd.I, M.Pd.I  
Sumber Data : Kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa  
Tempat : Kantor Kepala Sekolah.

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di SMA Negeri 4 ini meliputi beberapa hal seperti perencanaan, perencanaan di sini yaitu perencanaan program di SMA Negeri 4 Langsa ini melibatkan para dewan guru dan staff TU. Kepala Sekolah mengadakan rapat di awal tahun dan akhir Tahun sebelum Semester baru dimulai yang dihadiri oleh seluruh perangkat sekolah, guru dan staff TU. Hal ini dapat diketahui melalui buku agenda rapat yang telah ditanda tangani oleh seluruh guru. Selanjutnya rekruiement tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa difokuskan kepada a) kebutuhan setiap tahun; b) latar belakang dan tingkat pendidikan; c) kompetensi sesuai dengan standar kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini pun melalui rapat dewan guru dalam akhir semester dan awal tahun ajaran baru guna melihat komposisi dan ke urgenan atau kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu disesuaikan dengan kurikulum yang berlaku, hal ini dimaksudkan agar

		<p>keberlangsungan proses administrasi pendidikan dan belajar mengajar tidak terganggu. Selanjutnya di SMA Negeri 4 Langsa proses penempatan pelaku organisasi pendidikan disesuaikan dengan kapasitas dan intelektualitas yang dimiliki oleh masing-masing guru dan staf. Selain itu, menurut beliau hal ini penting karena guru harus memiliki komitmen dan kompeten dalam melaksanakan pelayanan terhadap peserta didik sekaligus untuk memperbaiki SDM melalui semua pemberdayaan fasilitas yang tersedia. Selanjutnya punishment pada pendidik dan tenaga kependidikan, beliau menjelaskan proses awalnya adalah berupa teguran secara langsung kepada siapapun yang melanggar, tentunya teguran dengan yang baik dan komunikatif, agar tidak menyinggung perasaan, kemudian jika masih melanggar maka akan dievaluasi dalam rapat koordinasi bulanan rutin sekolah, hal ini untuk melihat dan mengevaluasi sejauh mana program yang telah berjalan.</p>
2	<p>Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>Mutu pendidikan di sekolah sudah baik dengan adanya dukungan dari pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, begitu juga dengan siswa yang cukup selanjutnya perencanaan yang saya lakukan yakni: (a) Menerapkan standar mutu pendidikan di sekolah ini walaupun sebenarnya tidak semua standar mutu terlaksana dengan baik di sekolah ini (b) Membuat pembelajaran secara aktif dan inovatif (c) Menciptakan lulusan yang</p>

		<p>mampu bersaing di dunia kerja (d) Tidak membenarkan jam-jam kosong. Selanjutnya mutu proses dalam meningkatkan mutu pendidikan, Dilakukan secara bertahap sesuai dengan KBM dan tidak membenarkan jam kosong dan jika ada guru yang tidak masuk maka akan ada guru pengganti karna jika ada jam kosong maka siswa dan siswi tersebut tidak akan efektif dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan tidak sesuai dengan perencanaan yang saya buat. Selain itu membuat sebuah perencanaan yang matang untuk dapat menciptakan mutu pendidikan disekolah ini dengan baik maka harus sejalan dengan pelaksanaannya maka saya dengan guru atau tenaga kependidikan untuk menjalankan perencanaan tersebut para siswa dituntut untuk belajar dengan aktif dan kondusif.”</p>
3	<p>Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langs?</p>	<p>Efektivitas pendidikan yang bermutu biasanya dimulai dari <i>input</i> yang bermutu, <i>input</i> disini adalah pendidik yaitu guru yang memiliki profesionalisme sebagai pendidik agar dapat melahirkan generasi-generasi yang bermutu, selanjutnya peserta didik, dalam hal ini peserta didik akan diseleksi dan diwawancarai terkait minat pendidikan, hal ini dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, selanjutnya kurikulum, adapun kurikulum yang digunakan di SMA Negeri 4 Langsa ini merupakan K13, fasilitas yang ada di sekolah sudah sangat memadai dengan perlengkapan laboran yang memadai. Sekolah yang efektif pada umumnya memiliki sejumlah</p>

		<p>karakteristik proses, proses perencanaan program sekolah baik program jangka panjang maupun program jangka pendek yang dilaksanakan oleh sekolah, selanjutnya sekolah yang efektif memiliki proses pembelajaran yang baik, dengan perangkat pembelajaran yang lengkap, setiap awal tahun pelajaran baru kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan laporan dan mengumpulkan perangkat pembelajaran untuk diperiksa oleh kepala sekolah. Selanjutnya evaluasi belajar dilakukan secara teratur untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan peserta didik, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi belajar tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan mutu peserta didik dan mutu sekolah secara keseluruhan dan terus menerus. Output pendidikan yang bermutu memiliki nilai prestasi pendidikan seperti juara umum yang selalu diadakan oleh sekolah, serta adanya OSN dan para peserta didik yang ikut serta di dalamnya, prestasi yang sering di raih oleh peserta didik dalam kegiatan pramuka, tiap tahunnya sekolah ini selalu membawa piala untuk kegiatan pramuka yang diadakan di kota langsa sendidri maupun di provinsi aceh.”</p>
4	<p>Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga</p>	<p>Adapun hambatan yang terjadi disekolah ini adalah masih adanya sebagian guru yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran bagi guru, merasa sudah memiliki atau sudah lebih baik</p>

	kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	sehingga ada guru yang jarang mengikuti pelatihan-pelatihan, adanya tenaga kependidikan yang masih tidak disiplin dengan datang terlambat kesekolah. Selanjutnya faktor pendukung disekolah ini adalah guru-guru disekolah ini mayoritasnya sudah strata I, sarana dan prasarana sudah cukup memadai bagi proses pembelajaran, dan guru-guru disini saling bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah.
--	---	--

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Selasa 9 Juni 2020  
 Waktu : 10.00 WIB  
 Informan : Denni Herwandi, S.Si  
 Sumber Data : Wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMA Negeri 4 Langsa  
 Tempat : Kantor Kurikulum.

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan pada awalnya meliputi sebuah perencanaan ,perencanaan program sekolah selalu mengikut sertakan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan agar semua hadir dala rapat awal tahun yang akan membahas rencana sekolah satu tahun kedepan, selanjutnya akan diadakan evaluasi di setiap kegiatan-kegiatan yang akan di buat dalam proses pendidikan. Selanjtnya proses dalam rekrutmen pun dilakukan hanya untuk pemenuhan dan menambal kekurangan guru pada mata pelajaran tententu yang meliputi seleksi administrasi, kesesuaian pendidikan, kesesuaian Jam mata pelajaran serta Penempatan kerja. Selanjutnya penempatan dilakukan berdasarkan bidang keilmuan masing masing dan penempatan dimulai pada saat rapat tahun ajaran baru yaitu tentang pembangian tugas belajar mengajar serta tugas tambahan, disini akan dipetakan kemana dan dimana staf dan guru-guru akan mengajar. Penempatan juga berdasarkan dengan prestasi guru tersebut, guru yang berprestasi dan bersertifikasi tentu akan diberikan beban jumlah mengajar sesuai dengan ketentuannya yaitu 24 jam dalam satu

		minggu.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu pendidikan di sekolah ini menurut saya sudah sangat baik, dan terlaksana dengan perencanaan yang baik yang di buat oleh kepala sekolah, perencanaan yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan disekolah SMA Negeri 4 Langsa ini saya melibatkan para personil yang ada disekolah ini. Tentunya kepala sekolah melaksanakan Standar Mutu pendidikan untuk bisa mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. walaupun sebenarnya hanya sebagian standar yang berjalan dengan baik, maka dari itu saya membuat sebuah perencanaan supaya semua standar bisa tercapai dengan efektif dan efisien terutama di bidang kurikulum dan pengajaran agar terciptanya pembelajaran yang efektif dan efisien. Ada tips dalam melakukan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dilakukan secara bertahap sesuai dengan KBM dan tidak membenarkan jam-jam kosong dan mempersiapkan guru pengganti supaya kelas tetap kondusif dan berjalan aktif dan peran seorang guru dalam keterlibatan sebuah perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah untuk saling berkerja sama akan memudahkan pelaksanaan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga	Kepala sekolah menyusun keefektivitan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan melakukan perbaikan secara terus menerus untuk

	<p>kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa. Strategi yang dilakukan diimplementasikan melalui perbaikan-perbaikan program-program yang di adakan oleh sekolah, selanjutnya serta pengadaan fasilitas pendukung seperti infokus di setiap laboran, penambahan buku-buku di perpustakaan, tambahan lapangan olahraga, tambahan tempat parkir, dan ruang penunjang dari keaktifan peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakatnya, seperti latihan menari, drama dan lain sebagainya yang dilakukan oleh pendidik agar peserta didik dapat mengembangkan bakatnya di bidang seni dan teater.</p>
4	<p>Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>Disekolah ini hambatan yang terjadi itu adalah masih adanya guru-guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga adanya jam-jam kosong di pagi hari dikarenakan guru yang telambat datang kesekolah, akan tetapi di sini guru yang piket pada hari itu ditugaskan untuk mengisi kelas-kelas yang kosong dikarenakan guru yang mengajar bidang studi tersebut terlambat ataupun sakit. Selanjutnya terkait faktor pendukung pada manajemen tenaga pendidik tersebut yaitu saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan, fasilitas yang cukup dan memadai, untuk kepala Sekolah yang baru ini sangat antusias dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dengan diaakanya rapat rutin agar dapat selalu meninjau apa saja yang perlu di perbaiki di setiap program yang di rencanakan dengan mengikut sertakan</p>

		pendidik dan tenaga kependidikan, selalu memberikan motivasi kepada pendidik dan tenaga kependidikan baik secara individu maupun kelompok.
--	--	--

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Selasa 9 Juni 2020

Waktu : 11.00 WIB

Informan : Zulfa Ridha, S.Pd

Sumber Data : Wakil kepala sekolah bidang kesiswaan SMA Negeri 4 Langsa

Tempat : Kantor bidang kesiswaan

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Kalau menurut saya manajemen endidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah ini sudah cukup baik dikarnakan dalam rapat awal tahun membahas program - program sekolah meliputi program reikrutmen pendidik dan tenaga kependidikan, Penempatan dewan guru dan tugas tambahan, pelatihan dan pengembangan SDM, program peningkatan profesional guru, program evaluasi. Kepala Sekolah sebagai pemimpin melakukan identifikasi terhadap program satu tahun kedepan. Program yang direncanakan mengacu pada pencapaian visi dan misi sekolah. Hal ini diperkuat oleh dokumentasi tentang program program sekolah yang telah direncanakan. Program program tersebut termuat dalam buku hasil rapat awal tahun di SMA Negeri 4 Langsa.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu pendidikan di sekolah ini baik, dan usaha yang dilakukan oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa dalam meningkatkan mutu pendidikan terkait siswa beliau membuat berbagai macam aktivitas kebersamaan antara seluruh anggota sekolah begitu juga dengan siswa, disini kepala

		<p>sekolah mengadakan kegiatan rutin baca yaitu; 1) membaca yasin di setiap hari jumat yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 2) senam pagi yang dilakukan di hari sabtu yang diikuti oleh seluruh warga sekolah, 3) sholat berjamaah zuhur, Kepala Sekolah sangat memperdulikan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikannya begitu jg kebutuhan siswanya untuk dapat saling membaurkan diri satu sama lain agar dapat meningkatkan kualitas kebersamaan dalam meningkatkan mutu lulusan yang terbaik, agar sekolah ini perlahan-lahan dapat mencapai peningkatan mutu pendidikan dan menerapkan delapan standar dalam pencapaian mutu pendidikan.”</p>
3	<p>Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langs?</p>	<p>Keefektivan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah ini di dukung oleh kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal penerimaan peserta didik baru bisanya dilakukan dengan adanya seleksi yang diadaaan di sekolah, di sekolah SMA Negeri 4 Langsa dilakukan dua seleksi seleksi melalui ujian dan berkas peserta didik yang dilakukan oleh pihak sekolah, dalam artian kita akan mencoba mencari yang terbaik diantara pendaftar yang ada, namun terkadang kegiatan seleksi ini belum dapat dioptimalkan dikarenakan budaya di suatu sekolah yang tidak mendukung. Sementara untuk fasilitas, ada upaya yang bisa dilakukan melalui kerja sama dengan masyarakat, namun baru hanya memenuhi standar</p>

		minimal kebutuhan.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Di sini yang saya lihat faktor pendukungnya adalah antara pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kekompakan dalam hal kerjasama dan faktor penghambatnya adalah letak sekolah yang di daerah pesisir sehingga membuat minat siswa yang kurang optimal.

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Rabu 10 Juni 2020  
 Waktu : 09.00 WIB  
 Informan : Rafika, S.Pd  
 Sumber Data : Guru bidang studi Bahasa Arab  
 Tempat : Kantor dewan guru

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan di sekolah ini terkatagorikan baik dan kepala sekolah mengkoordinator perencanaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan dalam bidang akademik, untuk penyusunan visi dan misi serta strategi sekolah didalamnya terdapat Tim yang berkoordinator dengan masing masing Wakil Kepala Sekolah untuk membuat dan menyampaikan gambaran serta rumusan visi dan misi sekolah, tentunya dalam hal ini diketuai oleh Kepala Sekolah. Selanjutnya terkait pengembangan karir kepala sekolah terkait guru-guru yang melanjutkan pendidikan pada waktu guru-guru yang melanjutkan pendidikan di tingkat master atau pasca sarjana Kepala Sekolah cukup kooperatif dan mengerti akan izin belajar yang diberikan, mengingat pendidikan di tingkat master cukup menyita waktu, sehingga tugas disekolah kadang terabaikan karena adanya tugas tersebut.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu pendidikannya baik dan upaya yang dilakukan kepala sekolah terkait peningkatan mutu pendidikan di sekolah seperti kepala sekolah

		beserta rekan-rekan kerja yang terlibat, saya rasa memiliki perhatian yang lebih terhadap perkembangan mutu pendidikan yang ada disekolah ini. Pelaksanaan yang dilakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan sangatlah terencana dengan baik kepala sekolah membuat agenda kerja sama dengan pendidik supaya bisa mencapai tujuan dari perencanaan yang telah dibuat untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai delapan standart mutu pendidikan.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Dalam hal efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah sangat baik.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Sekolah sudah memberikan fasilitas yang cukup seperti laboratorium fisika, kimia, biologi, bahasa, komputer dan perpustakaan yang memiliki buku-buku yang memadai, adapun kerja sama yang dilaksanakan di sekolah ini terjalin sangat baik antara semua pihak di sekolah yang sangat mendukung baik dari segi kegiatan gotoroyong dan lain sebagainya, para penndidik dan tenaga kependidikan saling bekarja sama dan bantu-membantu agar terjalin kerjasama yang baik.

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Rabu 10 Juni 2020  
 Waktu : 10.00 WIB  
 Informan : Saiful Fadli, S.Pd.I, M.Pd.  
 Sumber Data : Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam  
 Tempat : Kantor dewan guru

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan, perencanaan dalam bidangnya meliputi Pelatihan dan Pengembangan SDM serta Program Peningkatan Profesional Guru. Kaitanya dalam bidang pelatihan dan pengembangan guru dimulai dari dalam sekolah itu sendiri melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Workshop dan pelatihan serta pemberian tugas tambahan. Selain itu program peningkatan dan pengembangan SDM juga dilakukan dengan pendelegasian guru dalam seminar seminar dan karya tulis ilmiah serta tugas belajar kejenjang berikutnya dan promosi jabatan.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu pendidikannya baik kok, dan perencanaan yang dilakukan kepala sekolah sangatlah penting dilakukan. Selain itu perencanaan yang dilakukan kepala sekolah harus di rencanakan sesuai dengan kebutuhan dengan melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada disekolah. Salah satu perencanaan yang dibuat oleh kepala sekolah adalah melaksanakan standar mutu dengan efektif

		dan efisien, selain itu kepala sekolah mengadakan seleksi untuk siswa baru dengan seleksi berkas dan wawancara kepada peserta didik agar mengetahui bakat minatnya dengan pendidikan.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Sudah terkatagorikan efektif
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Disekolah ini hambatan yang kita alami itu adalah kurangnya pengadaan guru-guru sehingga masih ada guru yang mengajar pelajaran yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, begitu juga dengan tenaga kependidikan yang tidak sesuai jenjang pendidikannya dengan tugas yang dia pegang di sekolah seperti tenaga oprator sekolah, yang seharusnya sarjana TIK sedangkan beliau lulusan sayariah, begitu juga dengan staf TU yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Rabu 10 Juni 2020  
 Waktu : 11.00 WIB  
 Informan : Safrida Lubis, S.Pd  
 Sumber Data : Guru bidang studi Fisika  
 Tempat : Kantor dewan guru

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah ini sudah berjalan dengan baik hal ini terlihat dari kepala sekolah dalam hal menentukan program sekolah, kepala sekolah tidak hanya melibatkan guru dan staff TU namun juga melibatkan siswa. Program yang melibatkan siswa adalah program yang berkaitan dengan kesiswaaan, dalam hal ini siswa diwakili oleh pengurus OSIS dalam perencanaan program kegiatan. Kegiatan peningkatan pembelajaran telah direncanakan diawal tahun.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu pendidikan yang ada di sekolah ini baik, meimbang mutu lulusan yang dapat diterima di dunia kerja cukup memuaskan.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Erkait efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah termasuk katagori efektif jika saya lihat, dikarnakan ddapun strategi yang dilakukan Kepala Kekolah dalam meningkatkan kualitas guru di sekolah ini yaitu, sekolah memberikan pelatihan yang dilakukan secara rutin, salah satu pelatihan yang dierikan oleh sekolah

		seperti pelatihan komputer kepada pendidik dan tenaga kependidikan sehingga mereka mampu menjalankan tugasnya dan dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari sekolah agar bisa terlaksanakan sehingga mencapai tujuan yang sudah sesuai dengan standar yang telah ditentukan.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Pendukungnya disini adalah guru yang sudah strata I, penghambatnya masih ada guru yang kurang disiplin pada jam pagi.

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Kamis 11 Juni 2020

Waktu : 09.00 WIB

Informan : Dedi Irawan, S.HI

Sumber Data : Staf TU

Tempat : Ruang TU

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi proses seleksi dan pengujian dilakukan berdasarkan standar seleksi pihak sekolah menggunakan teknik-teknik seleksi atau cara-cara tertentu yang dibutuhkan. Standar seleksi menyangkut: Umur, Kesehatan fisik, Pendidikan, Pengalaman, Tujuan-tujuan, Perangai, Pengetahuan umum, Keterampilan komunikasi, Motivasi, Minat, Sikap dan nilai-nilai, Kesehatan mental, kepastasan bekerja di dunia pendidikan. Kepala Sekolah cukup disiplin dalam administrasi, baik administrasi kesiswaan, administrasi guru, administrasi staf, administrasi umum. Beliau juga membangun komunikasi dan kordinasi yang baik dengan para wakil kepala sekolah dan kepala tata usaha juga para guru. Rapat kordinasi antara para wakil kepala sekolah dan kepala TU diadakan satu minggu sekali, pada hari sabtu, sedangkan rapat rutin sekolah yang melibatkan para guru diadakan satu bulan sekali, dalam rangka membahas tentang perkembangan sekolah.
2	Bagaimana mutu	Mutunya sih baik, dan adapun output mutu

	pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	pendidikan pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah adalah Standart kompetensi Lulusan bahwa siswa/ siswi di SMA Negeri 4 Langsa ini memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang baik contohnya mereka setelah lulus dari sekolah ini memiliki akhlakul karimah yang sopan santun dan percaya diri dan siswa/ siswi ini selalu mengikut olimpiade-olimpiade dan dalam keterampilannya siswa siswi di SMA Negeri 4 Langsa ini aktif dalam kegiatan tari-menari dan lain-lain. Lalu tidak hanya dalam kompetensi lulusan saja pelaksanaan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam standar pendidik bahwa disekolah ini harus lah guru yang memang tamatan sarjanah dan sesuai dengan jurusannya masing-masing dan guru-guru disekolah ini selalu mengikuti pelatihan-pelatihan.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langs?	Sekolah sudah terkatagorikan efektif untu pendidik dan tenaga kependidikan.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu	Pendukungnya guru yang disiplin dan ada juga guru yang kurang disiplin dis ekolah ini akan tetapi kepala sekolah sudah menindak tegas kepada guru yang tidak disiplin.

	pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	
--	---------------------------------------	--

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Kamis 11 Juni 2020

Waktu : 10.00 WIB

Informan : Ririn, S.Pd

Sumber Data : Staf TU

Tempat : Ruang TU

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi Perencanaan Rekrutment tenaga pendidik dan kependidikan, kepala Sekolah melakukan Reikutmen hanya jika terjadi kekurangan dan kekosongan Tenaga pendidik saja, misalkan dikarenakan adanya guru yang sedang melakukan tugas belajar diluar daerah, atau guru yang ada sedang cuti besar seperti melahirkan, naik haji dll. Hal ini dibuktikan dengan adanya surat izin dari dinas terkait, kemudian dilaporkan oleh wakil bidang kurikulum bahwa benar dalam kegiatan belajar mengajar pada semester berikutnya akan mengalami kekurangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, maka untuk itu sekolah melakukan Reikrutmen Tenaga pendidik dan Tenaga kependidikan yang sesuai dengan bidangnya.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutu di sekolah ini baik adapun perencanaan mutu yang dibuat telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan agenda SNP yang telah tetapkan oleh pemerintah dan dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah SMA Negeri 4 Langsa, Dan disekolah tersebut untuk mencapai hasil mutu

		pendidikan yang baik mereka saling berkerja sama antara kepala sekolah dan tenaga kependidikan dalam menciptakan mutu pendidikan yang baik dan berkualitas.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Terkait dengan efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan kepala sekolah telah bekerja dengan baik dalam hal ini, sehingga seluruh tenaga pendidik mampu memberikan kualitas yang baik dalam memberikan pelayanan dan pengajaran sehingga sekolah mampu menciptakan keluaran yang berkualitas serta mampu berdaya saing dengan siswa-siswi diluar sana.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Fasilitas yang cukup memadai, guru yang kurang disiplin.

**FORMAT FIELEDNOTES (CATATAN LAPANGAN) WAWANCARA**

Hari/Tanggal : Kamis 11 Juni 2020  
 Waktu : 11.00 WIB  
 Informan : Sri Ika Julianti, S.Pd  
 Sumber Data : Staf TU  
 Tempat : Ruang TU

No	FOKUS KAJIAN	TRANSKIP
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Manajemennya sudah bagus dikarnakan sudah sesuai prosedur yang di buat oleh pihak sekolah.
2	Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	Mutunya baik sehingga menghasilkan siswa/siswi yang memiliki akhlakul karimah siswa/siswi SMA Negeri 4 juga memiliki prestasi di bidang pramuka yang setiap tahunnya selalu mendapatkan penghargaan di setiap kegiatan yang di laksanakan baik di tingkat kota maupun di tingkat provinsi, hingga mampu di terima oleh masyarakat di sekitar.
3	Bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langs?	Sekolah yang efektif umumnya memiliki komunikasi yang baik, terutama antar warga sekolah, dan juga sekolah-masyarakat, sehingga kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing warga sekolah dapat diketahui.
4	Apa saja pendukung dan penghambat manjemen pendidik	Kepala sekolah yang disiplin dan egas.

	dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	
--	--	--

#### LAMPIRAN 4

#### PEDOMAN OBSERVASI

<b>No</b>	<b>Aspek Yang Diamati</b>	<b>Observasi Checklist</b> (√)
1	Perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan awal tahun	√
2	Pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan	√
3	Evaluasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan	√
4	Pelaksanaan kegiatan sekolah	√
5	Pelaksanaan kegiatan belajar mengajar	√
6	Proses kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan	√
7	Kegiatan-kegiatan yang melibatkan pendidik dan tenaga kependidikan	√
8	Rapat rutin pendidik dan tenaga kependidikan	√

## LAMPIRAN 5

FORMAT *FIELDNOTES* (CACATAN LAPANGAN) OBSERVASI

No	Fokus Kajian	Deskripsi Temuan	Refleksi/analisis
1	Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	<p>Jika dilihat dari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa ini dari pengamatan peneliti yang peneliti temukan dilapangan kepala sekolah melakukan pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan meliputi beberapa hal cakupan yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. perencanaan tenaga kependidikan</li> <li>b. pengadaan pegawai tenaga kependidikan</li> <li>c. pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan</li> <li>d. promosi dan mutasi</li> <li>e. pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan</li> <li>f. kompensasi dan penilaian tenaga kependidikan.</li> </ol> <p>Semua hal ini pun dilakukan kepala sekolah jika adanya</p>	<p>Sebagaimana menurut Samsul Hady (2008:46) menyatakan bahwa, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan mencakup: (1) perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (2) pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (3) pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (4) promosi dan mutasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (5) pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah ; (6) kompensasi pendidik dan tenaga kependidikan sekolah; (7) penilaian pegawai pendidik dan tenaga kependidikan sekolah.</p>

		<p>kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 4 Langsa, biasanya hal ini akan dilakukan jika ada guru yang cuti panjang, seperti melahirkan, atau melanjutkan jenjang karir seperti kuliah pasca sarjana ataupun magister di luar kota sehingga tidak dapat mengajar di sekolah.</p>	
2	<p>Bagaimana mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>Mutu pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa sudah sangat baik terlaksana mengikuti input, proses dan output mutu pendidikan, dan dilakukan evaluasi di setiap kegiatan mutu pendidikan untuk peningkatan mutu pendidikan di sekolah.</p>	<p>Mulyasa (2012:157-158) mengungkapkan, bahwa dalam kontes pendidikan pengertian mutu mencakup <i>input</i>, proses dan <i>output</i>. <i>Input</i> pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. <i>Output</i> pendidikan adalah kinerja sekolah, maksud dari kinerja sekolah ialah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses</p>

		<p>perilaku sekolah.</p> <p>Sedangkan menurut Husaini Usman (2011:513) mutu di bidang pendidikan meliputi mutu <i>input</i>, proses, <i>output</i>, dan <i>outcome</i>. Input pendidikan dinyatakan bermutu jika siap berproses. Proses pendidikan bermutu apabila mampu menciptakan suasana yang PAKEMB (Pembelajaran yang Aktif, Kreatif, Menyenangkan, dan Bermakna). <i>Output</i> dinyatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik siswa tinggi. <i>Outcome</i> dinyatakan bermutu apabila lulusan cepat terserap di dunia kerja, gaji wajar, semua pihak mengakui kehebatan luusan dan merasa puas.</p> <p>Menurut Kementrian Pendidikan Nasonal yang dikutip oleh Mulyasa, pengertian mutu mencakup <i>input</i>, proses, dan <i>output</i> pendidikan. Input pendidikan merupakan</p>
--	--	--

			<p>sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan demi berlangsungnya suatu proses. Sementara proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Selanjutnya, output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah. Oleh sebab itu, mutu dalam dunia pendidikan dapat dinyatakan lebih mengutamakan pada keberhasilan siswa. Dengan kata lain, program perbaikan sekolah dilakukan lebih secara kreatif dan konstruktif.</p>
3	<p>bagaimana efektivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu</p>	<p>untuk keefektivan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan sudah sangat baik dikarenakan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan saling bekerja sama dalam meningkatkan</p>	<p>Sebagaimana menurut Mulyasa (2002:83) indikator-indikator efektivitas mengacu pada <i>input, proses, output</i>, dan <i>outcome</i>. Indikator-indikator itu dapat dijelaskan sebagai berikut :</p> <p>(1) Indikator <i>input</i>, meliputi</p>

	pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa?	mutu pendidikan di sma negeri 4 langsa ini, kepala sekolah selalu mengkoordinir bagaimana kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan setiap program yang di buat oleh sekolah, pengukuran yang dilakukan oleh sekolah dilakukan meliputi indikator efektivitas pendidik dan tenaga keendidikan.	karakteristik guru, fasilitas, perlengkapan, dan materi pendidikan serta kapasitas manajemen, (2) Indikator <i>proses</i> , meliputi peri laku administratif, alokasi waktu guru, dan alokasi waktu peserta didik, (3) Indikator <i>output</i> , meliputi hasil-hasil dalam bentuk perolehan peserta didik dan dinamika sistem sekolah, hasil-hasil yang berhubungan dengan prestasi belajar,dan hasil-hasil yang berhubungan dengan perubahan sikap, serta hasil-hasil yang berhubungan dengan keadilan, dan kesamaan, (4) Indikator <i>outcome</i> , meliputi jumlah lulusan ketingkat pendidikan berikutnya, prestasi belajar di sekolah yang lebih tinggi dan pekerjaan, serta pendapatan.
4	apa saja faktor pendukung dan penghambat manajemen pendidik dan	Dalam pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA Negeri	Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan menurut tim Depdikbud (1994) adalah: “Pertama, guru.

	<p>tenaga kepdndidikan dalam meningkatkan mutu pendidian di SMA Negeri 4 Langsa?</p>	<p>4 langsa tidak luput dari yang namanya faktor pendukung dan penghambat aktivitas manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi guru, kurikulum, proses belajar mengajar, sarana dan prasarana yang ada di sekolah.</p>	<p>Kedua, sarana dan prasarana. Ketiga, kurikulum. Keempat, proses belajar mengajar.</p>
--	--	--	--

## LAMPIRAN 5

### PEDOMAN STUDI DOKUMENTASI EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA

No	Dokumen Penelitian	Checklist (√)
1	Program Tahunan Sekolah	√
2	Buku Agenda Sekolah	√
3	Buku Profil Sekolah	√
4	Buku Pembagian Program	√
5	Buku Agenda Tahunan	√
6	Struktur Organisasi Sekolah	√
7	Buku Agenda Kepala Sekolah	√
8	Kalender Akademik Sekolah	√
9	Kerja Tahunan Kepala Sekolah	√
10	Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	√
11	Data Sarana Dan Prasarana	√
12	Data Surat Keputusan	√
13	Notulen Rapat Kepala Sekolah	√
14	Data Dapodik	√
15	Data BOS	√

**Lampiran 6**

**Dokumentasi SMA Negeri 4 Langsa  
PINTU GERBANG SMA NEGERI 4 LANGSA**



**HALAMAN DEPAN KELAS SEKOLAH**



**KANTOR KEPALA SEKOLAH SMA NEGERI 4 LANGSA**



**RUANG TATA USAHA**



**RUANG LABORAN SMA NEGERI 4 LANGSA**



**MUSHALLAH SEKOLAH**



**LAPANGAN BASKET SEKOLAH**



**KEGIATAN APEL PAGI SEKOLAH**



**KEGIATAN BELAJAR MENGAJAR SMA NEGERI 4 LANGSA**



**KEGIATAN JUMAT PAGI, MEMBACAKAN YASIN DI IKUTI OLEH SELURUH SISWA, PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**





**KEGITAN SABTU PAGI SENAM BERSAMA**





**KEGIATAN PRAMUKA SISWA SMA NEGER 4 LANGSA**



**KEGIATAN TEATER OLEH SISWA SMA NEGERI 4 LANGSA**



**KEGIATAN TARI OLEH SISWI SMA NEGERI 4 LANGSA**



**PEMBAGIAN HADIAH KEPADA SISWA/ SISWI YANG BERPRESTASI  
DI SEKOLAH**





**KEGIATAN KUNJUNGAN ALUMNI SMA NEGERI 4 LANGSA**



**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
ATAS USULAN JUDUL PENELITIAN TESIS**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

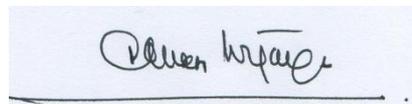
PEMBIMBING I



**Dr. Mesiono, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031

**Medan, 15 Februari 2020**

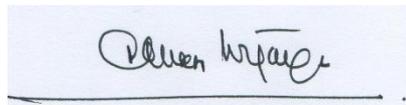
PEMBIMBING II



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 15 Februari 2020**

Mengetahui,  
Ketua Program studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
PPs FITK UINSU



**Dr. Candra Wijaya, MPd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 15 Februari 2020**

Nama : Desi Indrawati

No. Registrasi : 0332173049

Angkatan : II Magister Manajemen Pendidikan Islam

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR PROPOSAL TESIS**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

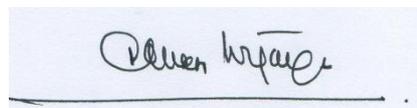
PEMBIMBING I



**Dr. Mesiono, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031

Medan, 28 Mei 2020

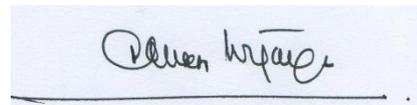
PEMBIMBING II



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

Medan, 28 Mei 2020

Mengetahui,  
Ketua Program studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
PPs FITK UINSU



**Dr. Candra Wijaya, MPd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

Medan, 28 Mei 2020

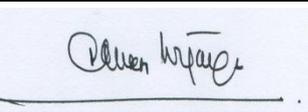
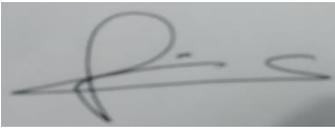
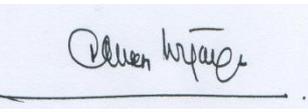
Nama : Desi Indrawati

No. Registrasi : 0332173049

Angkatan : II Magister Manajemen Pendidikan Islam

## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL TESIS

**Nama** : DESI INDRAWATI  
**No. Registrasi** : 0332173049  
**Program Studi:** : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

<b>PERSETUJUAN PANITIA UJIAN</b>			
<b>ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR PROPOSAL</b>			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	<b>Dr. Candra Wijaya, M. Pd</b>  (Ketua Prodi)		15 Juni 2020
2	<b>Dr. Yahfizham, M. Cs</b>  (Sekretaris Prodi)		15 Juni 2020
3	<b>Dr. Mesiono M. Pd</b>  (Pembimbing I)		15 Juni 2020
4	<b>Dr. Candra Wijaya, M. Pd</b>  (Pembimbing II)		15 Juni 2020
5	<b>Dr. Yusuf Hadijaya, MA</b>  (Penguji)		15 Juni 2020

**PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING  
DIPERSYARATKAN UNTUK SEMINAR HASIL PENELITIAN**

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA  
KEPENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMA NEGERI 4 LANGSA**

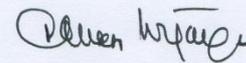
PEMBIMBING I



**Dr. Mesiono, M.Pd**  
NIP.19710727 200701 1 031

**Medan, 14 Agustus 2020**

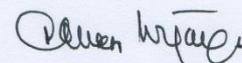
PEMBIMBING II



**Dr. Candra Wijaya, M.Pd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 14 Agustus 2020**

Mengetahui,  
Ketua Program studi  
Manajemen Pendidikan Islam  
PPs FITK UINSU



**Dr. Candra Wijaya, MPd**  
NIP. 19740407 200701 1 037

**Medan, 14 Agustus 2020**

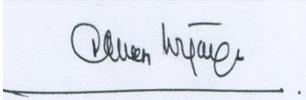
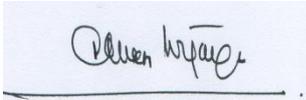
Nama : Desi Indrawati

No. Registrasi : 0332173049

Angkatan : II Magister Manajemen Pendidikan Islam

## BUKTI PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

Nama : DESI INDRAWATI  
No. Registrasi : 0332173049  
Program Studi: : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

PERSETUJUAN PANITIA UJIAN			
ATAS HASIL PERBAIKAN UJIAN SEMINAR HASIL PENELITIAN			
No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Ketua Prodi)		28 Agustus 2020
2	Dr. Yahfizham, M. Cs (Sekretaris Prodi)		28 Agustus 2020
3	Dr. Mesiono M. Pd (Pembimbing I)		28 Agustus 2020
4	Dr. Candra Wijaya, M. Pd (Pembimbing II)		28 Agustus 2020
5	Dr. Yusuf Hadijaya, MA (Penguji)		28 Agustus 2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
Jl. Willem Iskandar Pasar V Medan Estate 20721 Telp. 6619583 - 6622025 Fax. 6615683,  
Email : i@uisu.ac.id

Nomor : B. 7628 / IKG/TK/IV.12/HM.00-02/2020

Medan, 8 Juni 2019

Lamp. -

Hal : **Surat penunjukan**

**Kepada Yth**

**Dapak Kepala Sekolah SMA Negeri 4 Langsa**

di

**Langsa**

**Jaraknya adalah 07.078**

Dengan hormat, dibertahikan bahwa dalam proses mencapai Gelar Magister Strata Dua (S2) Bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan adalah melaksanakan tugas akhir semester, dengan ini kami mengasaskan mahasiswa:

Nama : **Devi Indrawati**

NIM : **0330175040**

Seni/tm : **TM/Manajemen Pendidikan Islam**

lain Rencan : **Efektivitas Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 4 Langsa.**

Untuk hal yang dimaksud, kami mohon membolehkan dan dan bantuannya terhadap pelaksanaan rencana di SMA Negeri 4 Langsa guna memperoleh informasi/keuangan dan data-data yang berhubungan dengan tugas akhir tersebut.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kepercayaannya ucapkan terima kasih.

**Hassolaw,  
An. Dekan  
Ketua Program Magister MPI**

**Dr. Cahya Wijaya, M.Pd  
NIP. 197404075007511037**

Ditentukan:

**Dekan Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan**



PEMERINTAH ACEH  
DINAS PENDIDIKAN  
SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 4 LANGSA

Jalan Prof. A. Majid Ibrahim, Gampong Simpang Lhee Kecamatan Langsa Barat Kota Langsa  
Kode pos 24451 Telp (0641) 23594. Email: sman4langsa04@yahoo.com

Nomor : 423. 4/ 263 /2020  
Lampiran : -  
Hal : Telah Melakukan Penelitian

Langsa, 05 Agustus 2020  
Kepada Yth,  
Dekan Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara Medan  
Di -  
Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat saudara Nomor : B-7628/ITK/IT.IV.12/HM.03/02/2020,  
Tanggal 8 Juni 2018, perihal Permohonan Izin Pelaksanaan Riserch untuk Penyusunan  
Thesis salah satu Mahasiswa Saudara :

Nama : **DESI INDRAWATI**  
NIM : 0332173049  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Telah melaksanakan penelitian dan pengambilan data pada tanggal dengan judul *Efektivitas*  
"Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan  
di SMA Negeri 4 Langsa".

Demikianlah surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.





DAFTAR KEHADIRAN MENGGUNAKAN SEMINAR UJIAN TESIS  
 PROGRAM MAGISTER PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
 FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

NAMA: *Pati Indriani*  
 NIM: *082123040*  
 JURUSAN: *MPI*

NO.	Judul Tesis yang diseminarkan	Jenis Seminar/Proposal/Hasil	Nama dan Prodi yang seminar	Tanggal	Tanda Tangan Panitia Seminar
	<i>PENYELANGGARAAN PROGRAM PERCEPATAN BELAJAR DI SMA PLUS AL-AZHAR MEDAN</i>	<i>SEMINAR PROPOSAL TESIS</i>	<i>UMMI SALWAHA (MPI)</i>	<i>11-01-2020</i>	<i>IV</i>
	<i>KONTRIBUSI KECERDASAN EMOSIONAL, KEHIMPUNAN DAN KEPERAWAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA GURU SMP SUKASTA SE KECAMATAN MEDAN TEMBUNG</i>	<i>SEMINAR PROPOSAL TESIS</i>	<i>MURDI AJIMA RITOGA (MPI)</i>	<i>11-01-2020</i>	<i>IV</i>
	<i>PERUBAHAN ANTARA TILAP DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA DENGAN REKAMATI KINERJA GURU DI SEKOLAH ISLAM TERPADU KEC MEDAN TEMBUNG</i>	<i>SEMINAR PROPOSAL TESIS</i>	<i>YUSMIDAR RITENGA (MPI)</i>	<i>14-01-2020</i>	<i>RS</i>
	<i>WIBAWA KEMAJUAN AKADEMIK BAGI PESERTA BUKU KELAS (SEPUJUH) DISMA SIKELI SELI SUKA KABUPATEN BATU BARA TAHUN 2019</i>	<i>SEMINAR PROPOSAL TESIS</i>	<i>MUHAMMAD FANSA LIZA (BKI)</i>	<i>14-01-2020</i>	<i>RS</i>
	<i>MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU TERASA PENDIRI DI MIS AL-YUSUFIAH BANTAN SELATAN</i>	<i>UJIAN TESIS</i>	<i>MADAYA BUNANG HSB (MPI)</i>	<i>16-01-2020</i>	
	<i>KOMUNIKASI KEPALA MADRASAH DALAM PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN DI MISN 2 MEDAN</i>	<i>UJIAN TESIS</i>	<i>MUHAMMAD SYARIF HAY (MPI)</i>	<i>16-01-2020</i>	

	<i>Manajemen Pendidikan Kelembagaan Sekolah Madrasah Ayyah AL-UMRAN Maryyuan, Kec. Ujung Batu</i>	<i>UJIAN TESIS</i>	<i>SMATI RAHMADHAN HSB</i>	<i>16-01-2020</i>	
	<i>Implementasi Program Tahfidz al-Quran di Mesjid Al-Mustafiz di Aurang</i>	<i>UJIAN TESIS</i>	<i>UMMI KARUM NHT</i>	<i>16-01-2020</i>	
	<i>PERUBAHAN TQS (TOTAL QUALITY SERVICES) PADA LEMBAGA PURUS DAN PELATIHAN LITANA JAYA KABUPATEN DELI SERDANG</i>	<i>SEMINAR PROPOSAL TESIS</i>	<i>UMI PRASETYA NINERUM</i>	<i>21-01-2020</i>	
	<i>PERAN KEPIMPINAN MADRASAT DAN KEMERDEKAAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MISN AL-WASILAH TEMBUNG KEC. PUSUK SELI TUA KABUPATEN DELI SERDANG</i>	<i>UJIAN TESIS</i>	<i>NIURUL FADILLA AZMI BANGETUTI</i>	<i>21-01-2020</i>	

Medan, 2017  
 A n Dekan  
 Ketua Program Magister  
 Prodi Manajemen Pendidikan Islam

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Desi Indrawati

Jenis Kelamin : Wanita

Tempat, Tanggal Lahir : Sukaramai II, 24 Desember 1990

Alamat : Sukaramai II, Aceh tamiang, Kecamatan Seruway

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

E-mail : desiinrawati31@gmail.com

Pendidikan :

SD Negeri 1 Sukaramai II (1997 sampai 2003)

MTS Jabal Rahma Stabat (2003 sampai 2006)

MAS Jabal Rahma Stabat (2006 sampai 2009)

IAIN ZAWIYAH Cotkala Langsa (2010 sampai 2014)