



Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Syamsuddin Buluh Rampai Indragiri Hulu

Imam Cahyono¹, Afriza Afriza², Tuti Andriani³

¹Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia, Tagner69@gmail.com

²Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia, afriza@uin-suska.ac.id

³Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Riau, Indonesia, tutiandriani@uin-suska.ac.id

Corresponding Author: Imam Cahyono¹

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui latar alamiah, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja pendidik di MTs Syamsuddin, buluh rampai Indragiri Hulu. Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa jika pengelolaan tenaga pendidik di madrasah tersebut baik akan menjamin suatu kegiatan pendidikan yang efektif dan efisien. Dilihat dari latar alamiah kondisi objektif madrasah, bagaimana proses manajemen tenaga pendidik dan hasil yang di capai. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/pengamatan, dan studi dokumen atau menyalin. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari kepala sekolah, staf sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Untuk mencapai derajat keabsahan data penulis mengadakan perpanjangan ikut serta, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, kajian atau analisis kasus negatif, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian. Hasil penelitian ini diperoleh dan ditemukan data-data bahwa pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di MTs Syamsuddin mengacu kepada kebijakan pemerintah tentang standar pendidik dan tenaga kependidikan baik secara kualifikasi maupun kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik. Perekrutan, kepala sekolah telah menarik para pelamar untuk dipekerjakan di sekolah tersebut, dan memposisikan guru-guru sesuai kualifikasi dan kemampuan guru masing-masing. Seleksi, proses memilih calon tenaga pendidik yang memenuhi syarat. Orientasi, proses pengenalan guru baru dengan guru-guru yang sudah lama mengajar di sekolah tersebut, dengan tokoh masyarakat, peserta didik, serta fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Penempatan, kepala sekolah memberikan tugas/penempatan terhadap guru baru melalui surat keputusan. Selanjutnya para guru diikutsertakan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan potensi pendidik. Penilaian, dilakukan oleh kepala sekolah dan pemerintah mengacu pada delapan standar yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Kata Kunci: Manajemen, Tenaga Pendidik, Madrasah.

Abstract: *The purpose of this study was to determine the natural background, recruitment and selection, orientation and placement, training and development, as well as evaluating the performance of teachers in MTs Syamsuddin, Buluh Rampai Indragiri Hulu. This study is based on the premise that if the management of teachers in the madrasahs both will ensure an educational activity that effectively and efficiently. Judging from natural background madrasah objective conditions, how educators management process and the results achieved. Data collection was conducted through interviews, observation/ observation, and study documents or copying. The type used is qualitative data, sourced from the principal, school staff, and educators. The research method is descriptive analysis in the form of words and behavior that can be observed. To achieve the degree of extension of the validity of the data the authors conducted participate, perseverance observation, tringulasi, checking peers, the adequacy of reference, assessment or analysis of the negative case, the checking member, detailed description, dependence audit and audit assurance. The results of this study were obtained and found data that implementation of management educators in MTs Syamsuddin referring to the government's policy on standards of teachers and both qualifications mapun competencies required by educators. Recruitment, principals have manarik the applicants to be employed at the school, and position suitably qualified teachers and teachers' ability respectively. Selection process of selecting candidates qualified educators. Orientation, the introduction of new teachers with teachers who have long taught at the school, with community leaders, students, and facilities for learning in the school. Placement, the principal gives assignments / placements to new teachers through a decree. Furthermore, the teachers opted for training and development in order to increase the potential educators. The assessment, conducted by the principal and the government refers to the eight standards prescribed by the government.*

Keywords: *Management, Teachers, Madrasah*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap manusia, pendidikan juga bisa di dapatkan oleh setiap manusia baik di sekolah maupun di luar sekolah, pendidikan merupakan kegiatan proses belajar mengajar yang terdiri dari dua komponen yaitu ada peserta didik dan ada tenaga pendidik, untuk mewujudkan pendidikan yang baik dan berkualitas pada suatu lembaga atau sekolah maka diperlukan adanya tenaga pendidik yang profesional di bidangnya, karena akan sangat berpengaruh dalam proses pengembangan pembelajaran bagi peserta didik.

Kata “Madrasah” dalam bahasa Arab adalah bentuk kata keterangan tempat (zharaf makan) dari akar kata “darasa”. Secara harfiah “Madrasah” diartikan sebagai “tempat belajar para pelajar”, atau “tempat untuk memberikan pelajaran”. Dari akar kata “darasa” juga bisa diturunkan kata “Midras” yang mempunyai arti “buku yang dipelajari” atau “tempat belajar”; kata “al-midras” juga diartikan sebagai “rumah untuk mempelajari kitab Taurat” (Jaja Jahari, 2013:3).

Dari pengertian ini dapat dikatakan bahwa lembaga harus memiliki unsur-unsur atau elemen-elemen dasar yaitu: Madrasah sebagai lembaga pendidikan di Indonesia telah muncul dan berkembang seiring dengan masuk dan berkembangnya Islam di Indonesia. Perkembangan tersebut telah mengubah bentuk pendidikan dari bentuk awal seperti pengajian di rumah- rumah, musholla dan masjid menjadi lembaga pendidikan formal sekolah seperti madrasah yang kita kenal saat ini. Kehadiran madrasah tidak terlepas dari adanya ketidakpuasan terhadap system pesantren yang semata-mata menitik beratkan agama, di lain pihak system pendidikan umum justru ketika itu tidak menghiraukan agama. (Afifuddin, 2008:181).

Keberhasilan sistem pendidikan dalam suatu madrasah atau sekolah tidak terlepas dari manajemen yang dipergunakan. Sistem manajemen sangat berperan aktif dalam kemajuan dan keberhasilan perkembangan sebuah madrasah atau sekolah, oleh karenanya manajemen sangat di butuhkan untuk terwujudnya yang terkoordinir dan dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Menurut Mary Parker Pollet dikutip dalam Khaerul Umam (2014: 23) menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa para manajer mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang diperlukan dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu dengan dirinya sendiri.

Salah satu komponen yang berpengaruh terhadap keberhasilan pendidikan adalah tenaga pendidik atau guru. Abuddin Nata (2012: 159) berpendapat bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Menurut Mulyasa, (2011:37) guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Menurut Chaerul Rochman (2011: 26) menyebutkan ada empat kompetensi tenaga pendidik: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi pedagogik, 3) kompetensi profesional, 4) kompetensi sosial. Empat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidik atau guru karena untuk mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan pada madrasah atau sekolah.

Sebagaimana dikemukakan oleh Desi Reminsa dikutip dalam Jamal Ma'mur Asmani (2013: 32) menyebutkan ada beberapa syarat untuk menjadi guru ideal, antara lain memiliki kemampuan intelektual yang memadai, kemampuan memahami visi dan misi pendidikan, keahlian mentransfer pengetahuan atau metodologi pembelajaran, memahami konsep perkembangan anak/psikologi perkembangan, kemampuan mengorganisasi dan mencari problem solving (pemecahan masalah), kreatif dan memiliki seni dalam mendidik.

Mengingat manajemen tenaga pendidik merupakan hal yang sangat penting pada suatu lembaga madrasah atau sekolah, Jaja Jahari mengungkapkan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan didefinisikan sebagai keseluruhan proses pengelolaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sehingga tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi dan kualifikasi yang sesuai dengan tuntutan kerja mereka secara profesional. Menurut Afifuddin (2008:91) manajemen sumber daya manusia didasarkan pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Jadi pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu lembaga/ organisasi, pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen dan seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja.

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi/pengamatan, dan studi dokumen atau menyalin. Jenis yang digunakan adalah data kualitatif, bersumber dari kepala sekolah, staf sekolah, dan tenaga pendidik. Metode penelitian yaitu analisis deskriptif berupa kata-kata dan perilaku yang dapat diamati. Untuk mencapai derajat keabsahan data penulis mengadakan perpanjangan ikut serta, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensi, kajian atau analisis kasus negatif, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan dan audit kepastian.

PEMBAHASAN

Latar Alamiyah MTs. Syamsuddin Buluh Rampai, Indragiri Hulu

Madrasah Tsanawiyah Syamsuddin Buluh Rampai, Indragiri Hulu merupakan lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh yayasan Ibnu Syamsuddin, madrasah Tsanawiyah Syamsuddin didirikan pada tahun 1 April 2014 berawal dari minimnya pengetahuan masyarakat dan stigma buruk masyarakat terhadap pondok. Maka didirikanlah oleh Putra K.H. Syamsuddin yaitu H. Aris Ulinnuha, Lc yang pada saat itu beliau baru saja lulus dari Al-azhar university cairo. Beliau merintis Madrasah tersebut dengan pendanaan membangun madrasah dari tanah yasyan symasuddin dengan awal murid 25 orang dan pendidik/ guru 7 orang.

Madrasah Tsanawiyah Syamsuddin setara dengan sekolah menengah pertama, yang pengelolaannya dilakukan oleh Departemen Agama. Pendidikan madrasah tsanawiyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Murid kelas 9 diwajibkan mengikuti Ujian Nasional (dahulu Ebtanas) yang memengaruhi kelulusan siswa. Lulusan MTs dapat melanjutkan pendidikan kemadrasah aliyah atau sekolah menengah atas/ sekolah menengah kejuruan.

Secara geografis letak madrasah Tsanawiyah Syamsuddin berlokasi di Jl. Pesantren, Desa Buluh Rampai, kec seberida kab Indragiri Hulu, Riau. Madrasah tersebut terdiri dari beberapa bangunan yaitu gedung kantor madrasah, gedung ruang belajar, gedung asrama dan gedung untuk koperasi. Lokasi sekolah tersebut berada di komplek tidak berdekatan dengan jalan raya tetapi mudah dijangkau lokasi tersebut cocok sebagai tempat belajar karena jauh dari tempat ramai tepatnya di tengah perkebunan sawit.

Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik

Proses rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan melakukan penarikan terhadap orang-orang yang melamar pada suatu lembaga atau organisasi untuk mengisi jabatan yang tersedia pada lembaga/ organisasi baik jabatan yang lama maupun jabatan yang baru dalam suatu lembaga atau organisasi.

Seleksi adalah kegiatan memilih calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria atau syarat yang ditentukan untuk ditempatkan dalam posisi jabatan yang tersedia pada suatu lembaga/ organisasi, yang pada akhirnya pimpinan lembaga/ organisasi akan memutuskan apakah pelamar akan diterima atau tidak.

Proses rekrutmen yang dilakukan di MTs Syamsuddin adalah pihak sekolah melakukan penarikan dari lamaran-lamaran calon tenaga pendidik dan menganalisis jabatan, setiap calon tenaga pendidik yang ingin mengajar di sekolah tersebut mereka selalu datang ke sekolah dengan membawa surat lamaran dan sebagainya, jadi mereka atau para calon tenaga pendidik jika ingin mengajar di sekolah tersebut mereka bisa datang kapan saja kecuali hari libur dengan membawa surat lamaran dan sebagainya. Setelah itu pihak sekolah akan menganalisis jabatan mengenai tenaga pendidik, jika pihak sekoah membutuhkan tenaga pendidik maka akan melakukan penarikan dan menganalisis lamaran-lamaran yang ada sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Syarat-syarat yang telah ditentukan adalah setiap calon tenaga pendidik yang melamar harus memiliki latar belakang minimal sarjana (S1) dan akta IV, kemudian harus memiliki kemampuan dalam membaca Al- Qur'an dengan baik dan benar, memiliki kemampuan dalam menulis huruf Arab dengan benar, dan harus berkelakuan baik

Selanjutnya para pelamar atau calon tenaga pendidik mereka diwajibkan mengisi pormulir yang disediakan di sekolah kemudian mereka wajib melakukan berbagai tes seperti keprofesionalan guru dalam mengajar, tes membaca Al-Qur'an, dan tes menulis huruf Arab. Setelah itu pihak sekolah akan menilai dan mempertimbangkan hasil dari berbagai tes yang diberikan terhadap calon tenaga pendidik. Selanjutnya adalah proses seleksi yaitu memilih

calon tenaga pendidik yang telah memenuhi berbagai syarat yang telah ditentukan dan telah mengikuti berbagai tes yang diadakan oleh pihak sekolah. Selanjutnya pimpinan atau kepala sekolah akan memutuskan apakah calon tenaga pendidik itu akan diterima atau tidak. Setelah mereka diterima maka selanjutnya harus mengikuti proses orientasi.

Orientasi dan Penempatan Tenaga Pendidik

Orientasi merupakan proses pengenalan pada karyawan baru mengenai jabatan yang akan didudukinya dan pengenalan seluruh kegiatan aktivitas pada lembaga/organisasi tersebut serta pengenalan pada pegawai lama sehingga karyawan tersebut akan mudah bersosialisasi dan bekerja sama dengan orang-orang yang ada di dalam lembaga/organisasi tersebut.

Penempatan merupakan suatu proses penugasan/pengisian jabatan yang baru atau yang lama, yang akan diisi oleh karyawan baru setelah karyawan baru itu direkrut dan akan menerima surat keputusan apakah diterima atau tidak. Maka karyawan tersebut akan ditempatkan melalui surat keputusan jika karyawan itu di terima.

Pertama, kepala madrasah akan memperkenalkan guru baru dengan staf atau guru-guru lain yang sudah lama bekerja atau mengajar di lembaga/sekolah tersebut. Kedua, kepala madrasah akan memperkenalkan guru baru dengan fasilitas yang ada seperti sarana dan prasarana yang boleh digunakan untuk mendukung proses kegiatan belajar, sehingga guru baru tersebut akan tahu fasilitas apa saja yang boleh digunakan, dan seberapa lama boleh menggunakannya. Ketiga, kepala madrasah akan memberi tahu kepada guru baru tersebut mengenai peraturan-peraturan yang ada di madrasah/sekolah. Keempat, kepala madrasah akan memberikan tugas atau jabatan terhadap guru baru dan akan ditempatkan pada jabatan yang kosong yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya serta sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan pada peserta didiknya, pihak sekolah akan memberikan tugas/penempatan yang sesuai dengan bidangnya melalui surat keputusan.

Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik

Pelatihan dan pengembangan merupakan proses kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan para karyawan dalam mempertahankan prestasi kerja mereka baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang sehingga lembaga/organisasi akan tetap memiliki prestasi yang baik.

Menurut kepala Madrasah pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTs Syamsuddin diadakan setiap satu tahun dua kali, pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik biasanya diadakan di sekolah dan diluar sekolah, setiap guru/pendidik wajib mengikuti pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik yang diadakan oleh kepala sekolah seperti, seminar, workshop, diskusi ilmiah, dan lain lain. Dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan juga pengalaman dan untuk meningkatkan kompetensi seorang guru dalam proses melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik bagi anak didiknya. Salah satu usaha dalam pengembangan studi lanjut hal ini dilakukan sebagai upaya dalam syarat kualifikasi akademik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar sehingga secara tidak langsung menghasilkan lulusan-lulusan yang baik dan juga berkualitas.

Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Penilaian kinerja merupakan suatu pengukuran terhadap karyawan apakah mereka mampu menerima tantangan-tantangan atau tugas yang diberikan oleh pimpinannya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga bisa berkembang jauh lebih baik dari sebelumnya.

Penilaian kinerja tenaga pendidik di MTs Syamsuddin dilakukan oleh kepala Madrasah dengan terjun langsung ke lapangan (kelas) untuk melihat secara langsung proses kegiatan belajar mengajar, adapun penilaian yang dilakukan lebih diarahkan pada monitoring, integritas guru, loyalitas guru, serta tanggung jawab seorang guru, serta pembuatan RPP, penguasaan materi dan metode yang digunakan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, memotivasi seluruh guru bahwa pendidikan merupakan tanggung jawab bersama. Karena setiap komponen akan diberi nilai oleh pemerintah seperti, pendidik, kepala sekolah, peserta didik, yaitu dengan adanya akreditasi, akreditasi itu adalah untuk menunjukkan kinerja guru, kepala sekolah, siswa, dan yang lainnya, sejauh mana sekolah itu menyelenggarakan pendidikan dengan 8 standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Kemudian untuk menilai kinerja personil dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik dan kependidikan yang nantinya berpengaruh dalam penempatan jabatan serta aspek lainnya dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga pendidik di MTs Syamsuddin, Buluh Rampai, Indragiri Hulu

KESIMPULAN

Madrasah Tsanawiyah Syamsuddin beralamat di Jl Pesantren, Desa Buluh Rampai, Indragiri Hulu, Riau. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di madrasah tersebut dilakukan dengan cara melakukan penarikan terhadap calon tenaga pendidik yang melamar, kemudian melakukan tes wawancara. Selanjutnya adalah proses seleksi atau memilih calon tenaga pendidik yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh pihak sekolah untuk di tempatkan pada jabatan yang tersedia. Syarat-syarat yang harus dimiliki oleh calon tenaga pendidik yang melamar diantaranya: memiliki ijazah sarjana (S1) dan akta IV, memiliki kemampuan membaca Al-Qur'an yang baik dan benar (sesuai ilmu tajwid), memiliki kemampuan menulis huruf Arab dengan benar, dan berkelakuan baik. Proses orientasi tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah atau ada pihak sekolah yang di tunjuk untuk memperkenalkan guru baru tersebut dengan guru-guru yang lain, staf, peserta didik, dan tokoh masyarakat, kemudian guru baru tersebut akan di perkenalkan juga dengan fasilitas-fasilitas pembelajaran yang ada di sekolah. Selanjutnya adalah proses penempatan jabatan tenaga pendidik/ guru baru akan ditempatkan pada jabatan yang kosong yang sesuai dengan bidang ilmu yang dimilikinya serta sesuai dengan mata pelajaran yang akan diajarkan pada peserta didiknya, pihak sekolah akan memberikan tugas/ penempatan yang sesuai dengan bidangnya melalui surat keputusan. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di MTs dilakukan 1 tahun dua kali yang diadakan di sekolah maupun di luar sekolah, seperti; seminar, workshop, diskusi ilmiah, dan lain-lain. Setiap tenaga pendidik diwajibkan mengikuti pelatihan dan pengembangan dengan tujuan untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan juga pengalaman dan untuk meningkatkan kompetensi seorang guru dalam proses melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik bagi anak didiknya. Salah satu usaha dalam pengembangan studi lanjut hal ini dilakukan sebagai upaya dalam syarat kualifikasi akademik untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar sehingga secara tidak langsung menghasilkan lulusan-lulusan yang baik dan juga berkualitas. Penilaian kinerja pendidik dilakukan oleh kepala sekolah, dengan menilai integritas guru, loyalitas guru, serta tanggung jawab seorang guru, serta pembuatan RPP, penguasaan materi dan metode yang digunakan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, karena setiap komponen akan diberi nilai oleh pemerintah seperti, pendidik, kepala sekolah, peserta didik, yaitu dengan adanya akreditasi, akreditasi itu untuk menunjukkan kinerja guru, kepala sekolah, siswa, dan yang lainnya, sejauh mana sekolah itu menyelenggarakan pendidikan dengan 8 standar yang sudah ditetapkan oleh pemerintah

DAFTAR. PUSTAKA

- Afifuddin & Jaja J. 2008. "Pengelolaan Pendidikan". Bandung: Prospect. Afifuddin. 2008. "Potret Madrasah". Bandung: Prospect.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2013. "Tips Menjadi Guru, Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif". Jogjakarta: Diva Press.
- Jahari, Jaja & Amirulloh S. 2013. "Manajemen Madrasah". Bandung: Alfabeta. Mulyasa. 2011. "Menjadi Guru Profesional". Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Nata, Abuddin. 2012. "Ilmu Pendidikan Islam". Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rochman, Chaerul & Heri G. 2011. "Kepribadian Guru". Bandung: Nuansa Cedekia.
- Umam, Khaerul. 2014. "Manajemen Perkantoran". Bandung: CV Pustaka Setia. Umar, Bukhari. 2011. "Ilmu Pendidikan Islam". Jakarta: Amzah.