

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA DI SMK AL-KHOERIJAH CIBEUREUM KOTA TASIKMALAYA

Ade Nurul Khotimah¹, Imas Komalasari², Upi Luthfiah Resnasari³

Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Institut Nahdlatul Ulama Tasikmalaya

adenurulkhtmlh@gmail.com¹, imaskomalasari343@gmail.com², upiluthfiah27@gmail.com³

Abstrak

Pendidik profesional berkontribusi menciptakan lembaga yang bermutu. Untuk menghasilkan pendidik profesional diperlukan manajemen yang efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen tenaga pendidik, mutu lembaga, dan hubungan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya. Manajemen tenaga pendidik ditinjau berdasarkan perencanaan, pengadaan, pembinaan pengembangan, promosi mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penghargaan. Sementara, mutu lembaga ditinjau berdasarkan aspek input, proses, output dan outcome. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini yaitu: 1) manajemen tenaga pendidik di SMK Al-Khoeriyah terdiri dari: a. Perencanaan, merumuskan jabatan untuk kemudian melakukan proses rekrutmen. b. Pengadaan, melalui proses seleksi dan penempatan sesuai kualifikasinya. c. Pembinaan pengembangan, dilaksanakan untuk meningkatkan keprofesionalan pendidik. d. Promosi mutasi, memberikan pembaharuan dalam tugas dan jabatan. e. Pemberhentian atas permohonan sendiri dan lanjut usia. f. Kompensasi dan penghargaan diberikan sesuai dengan kinerja pendidik. 2) mutu lembaga yang terdiri dari: a. Input dengan merencanakan program pembelajaran, penerimaan peserta didik. b. Proses dengan pelaksanaan pembelajaran. c. Output, hasil dari proses. d. Outcome, lulusan yang bekerja atau melanjutkan pendidikan. 3) Dengan dilakukannya tahapan manajemen pada tenaga pendidik berdampak pada peningkatan mutu sekolah yang tampak pada outcome sekolah.

Kata Kunci: Manajemen tenaga pendidik, mutu lembaga.

Abstract

Professional educators contribute to creating quality institutions. To produce professional educators, effective and efficient management is needed. The purpose of this research is to determine the management of teaching staff, the quality of institutions, and the relationship between management of teaching staff in improving the quality of institutions at Al-Khoeriyah Cibeureum Vocational School, Tasikmalaya City. Management of teaching staff is reviewed based on planning, procurement, development guidance, transfer promotion, dismissal, compensation and awards. Meanwhile, the quality of the institution is reviewed based on input, process, output and outcome aspects. The approach used is a descriptive qualitative approach. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. The results of this research are: 1) management of teaching staff at Al-Khoeriyah Vocational School consists of: a. Planning, formulating positions and then carrying out the recruitment process. b. Procurement, through a selection and placement process according to qualifications. c. Development coaching is carried out to improve the professionalism of educators. d. Promotion of transfers, providing updates in duties and positions. e. Dismissal at the request of the elderly. f. Compensation and awards are given according to the educator's performance. 2) the quality of the institution consisting of: a. Input by planning learning programs, student acceptance. b. The process of implementing learning. c. Output, the result of the process. d. Outcome, graduates who work or continue their education. 3) Carrying out management stages for teaching staff has an impact on improving school quality which is visible in school outcomes.

Keywords: *Management of teaching staff, quality of institution*

Pendahuluan

Tenaga pendidik memegang peran penting dalam meningkatkan mutu lembaga karena tenaga pendidik yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik. Dalam Undang Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 6, n.d. dijelaskan bahwa pendidik adalah seseorang yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Tenaga pendidik perlu memenuhi kualifikasi supaya mereka bisa profesional untuk meningkatkan kualitas lembaga.

Untuk menjadikan lembaga yang berkualitas, salah satunya perlu manajemen sumber daya manusia yang baik melalui beberapa tahapan, termasuk manajemen tenaga

pendidik. Adapun tahapan manajemen tenaga pendidik yang baik dimulai dari perencanaan, pengadaan sesuai dengan yang dibutuhkan, Pembinaan dan pengembangan karir, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penghargaan (Mulyasa, 2009). Tahapan tersebut jika dilakukan dengan maksimal akan berpengaruh pada peningkatan mutu lembaga yang meliputi input, proses, output dan outcome (*Sebastian Fedi*, n.d.).

Semakin banyaknya Sekolah Menengah Kejuruan dengan program keahlian yang sama, maka semakin ketat pula persaingan antar lembaga. Yang perlu dijaga agar tetap unggul dan istimewa adalah dengan terus meningkatkan mutu lembaga dengan melakukan peningkatan kinerja sumber daya manusia. SMK Al-Khoeriyah merupakan sekolah menengah kejuruan swasta yang terakreditasi A. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari beberapa tahapan standar akreditasi diantaranya meliputi kurikulum, sarana prasarana, prestasi siswa dalam bidang akademik ataupun non akademik dan dari tenaga pendidik.

Penerapan manajemen tenaga pendidik meliputi perencanaan dengan menyebarluaskan pengumuman pengadaan tenaga pendidik tanpa adanya seleksi, pengorganisasian berupa pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab, pelaksanaan berkaitan dengan proses pembelajaran serta pengawasan untuk mengawasi dan mengukur kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran (Astuti, 2022). Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan manajemen tenaga pendidik yang baik dan benar agar berpengaruh pada kualitas lembaga ke depannya dalam bersaing dengan lembaga lain.

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik analisis data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

Metode

Pendekatan yang digunakan yaitu dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Tujuan utamanya dalam penelitian ini adalah menggambarkan tentang suatu keadaan secara objektif. Data penelitian yang disajikan dalam bentuk deskriptif bersumber dari data yang telah dikumpulkan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Penentuan subjek. penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*. Sumber data dalam penelitian ini adalah kepala tata usaha, kepala bagian kepegawaian dan salah satu tenaga pendidik.

Hasil dan Pembahasan

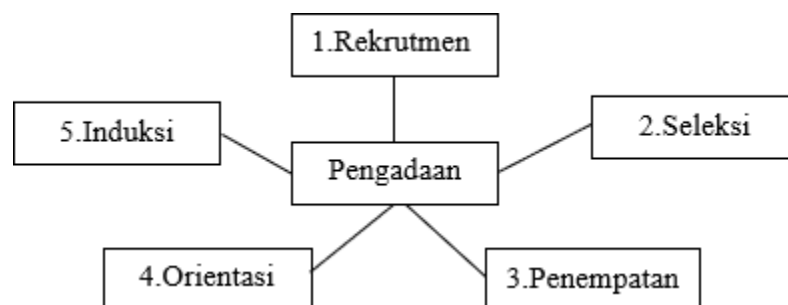
1. Hasil

a. Manajemen tenaga pendidik di SMK Al-Khoeriyah dimulai dari:

- 1) Perencanaan tenaga pendidik dirumuskan oleh kepala sekolah berdasarkan analisis kerja atau jabatan tenaga pendidik yang kosong. Cara menganalisisnya yaitu dengan melihat jumlah ketersediaan tenaga pendidik untuk mengajar pada mata pelajaran tertentu, misalnya mata pelajaran matematika harus lebih dari satu pendidik karena nantinya untuk *membbackup* bilamana pendidik yang satu mempunyai kegiatan lain. Selain itu, jam pelajaran pendidik dalam seminggu juga menjadi perhatian dilaksanakannya perencanaan pengadaan pendidik baru. Pendidik harus mengampu mata pelajaran perminggu minimal 24 jam dan maksimal 30 jam. Namun, tidak menutup kemungkinan ada juga pendidik yang mengampu lebih dari 30 jam yaitu 32 jam. Pendidik yang belum ASN mengampu jam pelajaran disesuaikan dengan kesanggupannya untuk bekerja selama 5 hari atau bahkan 6 hari dalam seminggu dengan jumlah minimal 24 jam. Pendidik di jurusan juga diperhatikan kuantitasnya. Umumnya, per satu tingkatan terdapat 3 pendidik yang mengampu mata pelajaran kejuruan. Apabila di satu tingkatan itu ada 2 rombel, kalau

tiga tingkatan berarti jadi 6 rombel. Maka, diwajibkan setidaknya ada 5 pendidik yang mengampu mata pelajaran kejuruan. Apabila kurang dari jumlah yang sudah ditentukan, maka dirumuskan dalam perencanaan untuk merekrut pendidik yang memiliki kompetensi keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan.

- 2) Pengadaan pendidik dirumuskan oleh kepala sekolah SMK Al-Khoeriyah dengan izin dari yayasan melakukan penarikan calon tenaga pendidik dengan membuat pengumuman lowongan pekerjaan yang disebarluaskan di media sosial atau melalui teman-teman yang ada di lingkungan sekolah. Waktu pengadaan untuk proses perekrutan biasanya dilaksanakan menjelang tahun ajaran baru, dari mulai Februari sampai Mei agar pada bulan Juli sudah dinyatakan sebagai pendidik di sekolah tersebut. Ketika kuota pendaftar sudah banyak, maka diadakan seleksi. Seleksi ini terbagi menjadi tiga tahap yaitu seleksi administrasi, seleksi tulis dan wawancara. Setelah tahapan proses seleksi selesai, ada pengumuman calon tenaga pendidik yang diterima sebagai tenaga pendidik di sekolah ini dengan beberapa pertimbangan dan kesesuaian yang dibutuhkan sekolah. Kemudian, bagi pendidik yang diterima dilakukan induksi dari Yayasan berupa perjanjian kerja dan syarat ketentuan lainnya untuk diberikan SK. Setelah pemberian SK, ada proses penempatan dan orientasi bagi pendidik.



- 3) Pembinaan dan pengembangan, pembinaan yang dilakukan di SMK Al-

Khoeriyah berupa kegiatan seminar/*workshop* yang dilaksanakan di sekolah ataupun di luar sekolah. Pembinaan di sekolah dilaksanakan ketika rapat tahunan yakni awal semester. Pembinaan ini dilaksanakan biasanya karena adanya perubahan dalam kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, masyarakat dan kebudayaan. Sehingga perlu adanya pengembangan pengetahuan bagi tenaga pendidik untuk mengikuti perkembangan tersebut secara *up to date*, menumbuhkan semangat yang tinggi dan memberikan motivasi kepada pendidik agar selalu memberikan pembelajaran yang efektif dan efisien. Selain dari peningkatan kualifikasi pendidik, ada juga pengembangan karir lainnya yaitu dengan diberikannya peluang bagi pendidik dalam PPG yang disediakan oleh Pemerintah. Pengembangan karir yang diberikan sekolah kepada pendidik semata-mata untuk menunjang keprofesionalan dan untuk menaikkan taraf hidupnya.

- 4) Promosi yang diterapkan di SMK Al-Khoeriyah berupa kenaikan pangkat/jabatan, misalnya dari pendidik tidak tetap menjadi pendidik tetap karena sudah mengabdikan lebih dari 3 tahun. Promosi jabatan sangat besar dampaknya bagi pendidik karena mereka merasa dihargai dan dihormati keberadaannya di sekolah. Selain promosi, ada juga mutasi yang dimaksudkan untuk menciptakan kebaruan dalam proses pembelajaran. Mutasi atau yang akrab disebut rotasi adalah sistem *rolling*, misalnya yang tadinya hanya mengajar matematika di mutasi ke pembelajaran fisika, yang tadinya hanya mengajar pelajaran umum menjadi mengajar di kejuruan sesuai dengan kemampuannya.
- 5) Pemberhentian pendidik di SMK Al-Khoeriyah belum pernah dan mungkin tidak ada yang diberhentikan oleh sekolah. Ada yang mengalami SP (Surat Pernyataan) namun belum sampai dikeluarkan. Pemberhentian yang terjadi rata-rata atas permohonan sendiri dan sudah mencapai usia pensiun.

6) Kompensasi yang diberikan kepada pendidik di SMK Al-Khoeriyah berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan kinerja pendidik, fasilitas berupa kebebasan dalam meminjam di 'Bank AK' yang dikelola oleh peserta didik jurusan akuntansi maksimal 5 juta, didaftarkan BPJS ketenagakerjaan untuk menunjang pendidik dalam melaksanakan kewajibannya dan adanya jaminan hari tua. Selain itu, ada juga fasilitas berupa cicilan perumahan yang mempercayakan pada sekolah. BPJS ketenagakerjaan diperuntukkan bagi pendidik yang sudah mengabdikan di sekolah selama 3 tahun sebagai bentuk apresiasi karena sudah setia mendidik dan mengabdikan di sekolah. Bagi pendidik yang rajin dan memenuhi semua tugas dan tanggung jawabnya, maka diberikan *reward*. Selain itu, kompensasi diberikan juga bagi pendidik yang menjadi wali kelas dan pendidik yang menjadi pembina ekstrakurikuler. Ketika peserta didik berhasil dalam melaksanakan suatu perlombaan, maka diberikan penghargaan juga kepada pendidik sebagai bentuk rasa terima kasih dan diberikan juga penghargaan berupa material karena membawa keberhasilan kepada peserta didik.

b. Mutu Lembaga di SMK Al-Khoeriyah adalah sebagai berikut:

- 1) Input di SMK Al-Khoeriyah dimulai dari perencanaan pengadaan peserta didik baru, perencanaan program pembelajaran. Input harus ada karena untuk keberlangsungan suatu proses.
- 2) Proses pembelajaran di SMK Al-Khoeriyah dilaksanakan 6 hari dari hari Senin sampai hari Sabtu. Proses pembelajaran yang diberikan pendidik kepada peserta didik sesuai dengan kurikulum yang berlaku di sekolah yaitu kurikulum nasional 2013 dan kurikulum rancangan sekolah. Kegiatan keseharian peserta didik di SMK Al-Khoeriyah diawali dengan kerohanian yang dilaksanakan setiap hari sebelum pembelajaran di kelas dimulai berupa shalat dhuha, tadarus dan tausiyah yang dipimpin oleh kepala sekolah dan juga pendidik bidang keagamaan.

- 3) SMK Al-Khoeriyah memberikan layanan yang produktif kepada peserta didik berupa pembelajaran yang efektif dan efisien dan selalu berusaha tidak adanya jam kosong yang memicu ketidakefektifan peserta didik. Sehingga output yang dihasilkan dinilai dari hasil proses pembelajaran yang menunjukkan nilai di atas rata-rata.
 - 4) Outcome di SMK Al-Khoeriyah kebanyakan yang bekerja dibanding dengan yang melanjutkan pendidikannya di bangku kuliah. Lulusan SMK Al-Khoeriyah rata-rata bekerja di perusahaan dan berwirausaha menciptakan produk usaha sendiri.
- c. Hubungan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya

Sekolah dikatakan bermutu apabila seluruh *stakeholder* melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Peran pendidik dan juga peserta didik berpengaruh besar terhadap keunggulan sekolah. Maka dari itu, tentu ada hubungan kinerja pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga salah satunya karena adanya pendidik profesional. Untuk mengetahui pendidik profesional, maka pada saat perekrutan pendidik diperhatikan kualifikasi dan kemampuannya untuk kemudian diseleksi dan ditetapkan sebagai pendidik di SMK Al-Khoeriyah. Untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pendidik di SMK Al-Khoeriyah yaitu melalui pembinaan dan pengembangan karir berupa kegiatan seminar/*workshop* yang berkaitan dengan pembelajaran dan pengembangan karir berupa peluang melanjutkan pendidikan.

2. Pembahasan

a. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan (*agent of change*). Pendidik adalah seseorang yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (*Undang Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 6, n.d.*). Pendidik yang berkualitas akan membawa sekolah menjadi berkualitas pula.

Untuk menjadikan seorang pendidik berkualitas, maka perlu adanya pengelolaan tenaga pendidik dengan baik dan benar. Tahapan pengelolaan tenaga pendidik di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya mencakup (1) perencanaan, (2) pengadaan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian, (6) kompensasi dan penghargaan (Mulyasa, 2009).

1) Perencanaan

Dalam berbagai kegiatan, perencanaan sangat penting perannya baik bagi seseorang, sekelompok orang, organisasi, perusahaan dan sebagainya. Merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan di masa depan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar mencapai keberhasilan sesuai dengan yang diharapkan (Fatah, 2001). Dalam perencanaan perlu dilakukan beberapa hal yaitu: *pertama*, uraian pekerjaan (*job description*), ini dimaksudkan untuk mengetahui jabatan apa yang akan diisi. Seperti halnya di SMK Al-Khoeriyah, Kepala sekolah menganalisis kinerja dalam periode satu tahun ajaran. Ketika kekurangan personil atau bahkan sampai

kekosongan jabatan, maka akan diuraikan pekerjaan yang nantinya akan diisi oleh calon tenaga pendidik. *Kedua*, analisis pekerjaan (*job analysis*), dimaksudkan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan yakni tentang tugas-tugas pekerjaan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik yang mana tugas pokok dan fungsinya sebagai pendidik yang memberikan pengajaran secara optimal kepada peserta didik. *Ketiga*, spesifikasi pekerjaan (*specification job*), dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang kualitas minimum calon tenaga pendidik yang akan diterima biasanya berhubungan dengan kualifikasi pendidikan terakhirnya supaya dapat linear dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. *Keempat*, persyaratan pekerjaan (*job recruitment*) yang diinformasikan pada saat pengumuman perekrutan (Hasibuan, 2000). Keempat tahapan tersebut dilakukan di SKK Al-Khoeriyah sebagai upaya mendapatkan tenaga pendidika yang berkualitas yang diharapkan akan membawa dampak peningkatan pada kualitas sekolah.

2) Pengadaan

Pengadaan tenaga kerja merupakan usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk mencapai sasaran organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan lembaga pendidikan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini berarti, dalam mendapatkan tenaga pendidik harus sesuai dengan visi dan misi serta tujuan lembaga (Arbangi et al., 2018). Proses penarikan tenaga pendidik yang dilakukan di SMK Al-Khoeriyah yaitu dengan menyebarluaskannya pada media sosial dengan mencantumkan syarat dan ketentuan sehingga sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Setelah proses penarikan dengan cara rekrutmen, maka dilaksanakan proses seleksi untuk

menganalisis calon tenaga pendidik yang profesional untuk kemudian dilakukan penempatan tenaga pendidik. Penempatan tenaga pendidik merupakan tindak lanjut dari proses seleksi dengan cara menempatkan tenaga pendidik yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang linear dengan pendidikannya. Setelah pendidik ditempatkan, maka dilakukan orientasi lingkungan sekolah dan tugas pokok fungsinya. Hal tersebut seperti yang dikemukakan oleh Safitri bahwa orientasi berupa pengenalan dan adaptasi terhadap sebuah situasi atau lingkungan baru, pengenalan mengenai tugas pokok dan fungsinya yang harus dituntaskan (Uatri Safitri, n.d.). Induksi ini berkaitan dengan Surat Keputusan yang dikeluarkan oleh Yayasan bahwasannya pendidik tersebut diterima dan bisa melaksanakan tugasnya di sekolah dalam jangka waktu yang telah disepakati.

3) Pembinaan dan Pengembangan

Setelah ditempatkan, maka dilakukan pengembangan tenaga pendidik. Kegiatan ini sangat perlu diperhatikan oleh kepala sekolah apabila di perjalanan karir dan masa tugas pendidik 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 (Murni, n.d.). Pembinaan pendidik di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya diantaranya diikutsertakan seminar/*workshop* mengenai pendidik profesional yang diselenggarakan oleh sekolah atau lembaga lain, pembinaan berupa rapat tahunan menjelang ajaran baru dengan nama kegiatan *in house training* yang dilaksanakan di sekolah dengan bahasan mengenai kurikulum yang digunakan, metode pembelajaran yang *up to date* seiring berkembangnya

zaman, dan lain-lain. Adapun pengembangan karir pendidik di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya yaitu dengan cara diberikan keleluasaan waktu untuk mengikuti MGMP, melanjutkan pendidikan dan mengikuti sertifikasi pendidik yang diselenggarakan oleh Pemerintah.

4) Promosi dan Mutasi

Promosi terjadi pada saat di mana seorang pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang kemudian dari jabatan barunya tersebut dia memperoleh pembayaran yang lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih banyak dan tingkatan organisasional yang lebih tinggi. Promosi dibedakan menjadi dua yaitu *merit based promotion* dan *seniority based promotion*. *Merit based promotion* adalah promosi didasarkan atas jasa/prestasi yang telah diberikan. Sedangkan *seniority based promotion* adalah promosi didasarkan pada lamanya waktu seorang pegawai bekerja pada organisasi atau pada jabatan tersebut. Keuntungan dari cara ini adalah keputusan dibuat lebih objektif karena bisa mengukur dari segi waktu lamanya mengabdikan pada lembaga tersebut. Sedangkan kelemahannya yaitu pendidik yang dipromosikan mempunyai kemampuan yang lebih dari pendidik yang tidak dipromosikan (L. Gaol, 2014). Promosi yang dilakukan di SMK Al-Khoeriyah yaitu adanya kenaikan jabatan dengan kriteria yang sudah ditentukan dan diberlakukannya sistem rotasi atau *rolling*.

5) Pemberhentian

Pemberhentian tenaga pendidik merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban lembaga tempat ia bekerja. Sebab-sebab pemberhentian tenaga pendidik dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu:

a) Pemberhentian atas permohonan sendiri, misalnya karena pindah lapangan pekerjaan, mengikuti suami, dan lain-lain.

b) Pemberhentian oleh pihak lembaga, karena beberapa alasan

sebagai berikut:

- (1) Tenaga pendidik yang bersangkutan tidak cakap dan tidak memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.
 - (2) Perampangan atau penyederhanaan organisasi.
 - (3) Peremajaan, biasanya tenaga pendidik yang telah berusia 50 tahun dan berhak pensiun harus diberhentikan dalam jangka waktu satu tahun.
 - (4) Tidak sehat jasmani dan rohani sehingga tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
 - (5) Melakukan pelanggaran tindak pidana sehingga di penjara.
 - (6) Melanggar sumpah janji tenaga pendidik.
 - (7) Kontrak kerja berakhir.
- c) Pemberhentian karena alasan lain, misalnya meninggal dunia, hilang, menjalani cuti di luar tanggungan lembaga/negara dan tidak melaporkan diri pada pihak yang berwenang, serta telah mencapai usia pensiun (Mulyasa, 2005). Adapun di SMK Al-Khoeriyah belum terjadi pemberhentian yang dilakukan oleh pihak sekolah. Pendidik yang berhenti biasanya dikarenakan usia dan atas permohonan sendiri.

6) Kompensasi dan Penghargaan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan lembaga kepada tenaga pendidik, dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap (Mulyasa, 2009). Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan dan fasilitas hidup. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas kerja tenaga pendidik, karena hal ini bisa saja menjadi peluang bagi setiap orang yang melihat sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan dan tugasnya lebih

baik. Begitu pun di SMK Al-Khoeriyah diberikan kompensasi berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan kinerja pendidik, fasilitas pinjaman di 'Bank AK' yang dikelola oleh peserta didik jurusan akuntansi, didaftarkan BPJS ketenagakerjaan dan jaminan hari tua, fasilitas cicilan perumahan, *reward* bagi pendidik yang memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, kompensasi bagi pendidik yang menjadi wali kelas dan pendidik yang menjadi pembina ekstrakurikuler serta bagi pembimbing peserta didik yang berhasil dalam melaksanakan suatu perlombaan. Tentunya pemberian kompensasi dan *rewards* ini harus disesuaikan dengan hasil dan kualitas yang sudah dicapai oleh setiap tenaga pendidik. Kedua hal tersebut harus ditentukan secara bijak oleh seorang kepala sekolah.

d. Mutu Lembaga

Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Dalam arti ini, mutu adalah apa saja yang menjadi kebutuhan dan keinginan dari konsumen. Mutu di sini bukanlah hal yang tetap, melainkan selalu berubah seiring berkembangnya zaman dan keinginan dari konsumen. Mutu adalah tingkat baik buruknya sesuatu. Juga bisa berarti derajat atau taraf kepandaian, kecakapan, dan sebagainya (Azman, 2013). Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat (Nasional, 2012). Maka dari itu, untuk meningkatkan kualitas lembaga perlu adanya tahapan yang dimulai dari input, proses, output dan outcome (Sebastian Fedi, n.d.).

1) Input

Input dalam pendidikan berarti segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan. Sesuatu tersebut bisa berupa sumber daya dan perangkat lunak, serta harapan-harapan dan masukan-masukan sebagai pemandu berjalannya sebuah proses.

Maka dari itu, input dalam suatu lembaga pendidikan berarti serangkaian manajemen peserta didik dari mulai peserta didik daftar, seleksi tes tulis dan lisan, pengumuman diterimanya sebagai peserta didik, orientasi lingkungan sekolah sampai ditetapkan menjadi siswa di lembaga tersebut. Begitu pun di SMK Al-Khoeriyah tahapan input diawali dengan perencanaan kebutuhan peserta didik yang kemudian dilakukan penerimaan peserta didik baru dengan serangkaian prosesnya yang secara umum sama dilakukan seperti di sekolah-sekolah lainnya. Selain itu, input berhubungan juga dengan perencanaan metode bahan ajar untuk diberikan kepada peserta didik sesuai dengan kebutuhannya. Berkaitan dengan input perencanaan metode bahan ajar, di SMK Al-Khoeriyah tertuang di dalam RPP yang dibuat oleh setiap tenaga pendidik.

2) Proses

Proses pendidikan adalah berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Proses dalam lembaga pendidikan berarti segala bentuk program kerja yang dilakukan selama berjalannya pendidikan pada suatu lembaga untuk mengubah suatu nilai yang ada pada input menjadi lebih bermutu. Proses ini dikaitkan dengan proses pembelajaran selama peserta didik menjadi siswa di sekolah. Di SMK Al-Khoeriyah proses ini berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, pembentukan karakter peserta didik di sekolah dengan kerohanian yang dilaksanakan setiap hari sebelum pembelajaran yaitu shalat dhuha, tadarus dan tausiyah, pengembangan minat dan bakat peserta didik melalui ekstrakurikuler, dan lain-lain. Proses ini harus benar-benar dilaksanakan secara efektif dan efisien agar output yang dihasilkan nantinya sesuai dengan yang diharapkan lembaga.

3) Output

Output tidak terlepas dari penilaian atau evaluasi, kegiatan ini sangat penting dilaksanakan secara berkelanjutan. Bisa dikatakan output

menekankan pada hasil atau produk dari sebuah proses. Sementara, output pendidikan merupakan kinerja sekolah dalam memberikan kepuasan kepada peserta didik terhadap hasil yang sudah dicapainya atau merupakan hasil yang dicapai dari suatu program pengajaran, aktivitas dan kebijakan. Output di SMK Al-Khoeriyah salah satunya tampak pada pencapaian nilai peserta didik yang berada di atas rata-rata. Hal tersebut tidak terlepas dari upaya sekolah dalam memberikan pelayanan pembelajaran dengan selalu mengupayakan tidak adanya jam kosong. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa output adalah hasil dari suatu proses, biasanya berhubungan dengan hasil/nilai dari peserta didik. Jika ingin menghasilkan output yang berkualitas, maka proses harus dilaksanakan secara maksimal. Output dari suatu lembaga pendidikan dapat dilihat atau diukur dari kualitasnya, efektifitasnya, produktivitasnya, efisiensinya dan inovasinya (Zulkarmain et al., 2021).

4) Outcome

Outcome adalah dampak yang ditimbulkan dari suatu aktivitas tertentu (Zulkarmain et al., 2021). Outcome biasanya dikaitkan dengan lulusan lembaga tersebut yang telah diterima kerja, melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi negeri atau swasta, dan lain-lain. Seperti halnya di SMK Al-Khoeriyah outcome berupa lulusannya yang lebih banyak bekerja di perusahaan atau membuat usaha secara mandiri dibandingkan dengan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Outcome inilah yang nantinya menjadi peluang bersaing dengan lembaga lain dan menjadi daya tarik masyarakat terhadap lembaga tersebut.

e. Hubungan Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Lembaga

Manajemen mutu dalam konteks pendidikan dapat diartikan sebuah cara atau metode meningkatkan performansi secara terus menerus pada hasil ataupun proses pada lembaga pendidikan dengan mendayagunakan semua sumber daya manusia. Oleh karena itu, untuk mengetahui bagaimana kualitas mutu lembaga yang diharapkan bisa tercapai, maka secara tegas harus diperhatikan dari sumber daya manusia yang salah satunya yaitu tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang profesional akan melahirkan peserta didik yang berkualitas sehingga berpengaruh pada peningkatan mutu lembaga. Dengan demikian, untuk menghasilkan tenaga pendidik yang profesional maka dalam proses perekrutan harus benar-benar diperhatikan kualifikasinya. Hal ini dilakukan di SMK Al-Khoeriyah untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dilakukan proses rekrutmen sesuai ketentuan yang telah ditentukan. Tenaga pendidik yang profesional tersebut melakukan pelayanan kepada peserta didik melalui pembelajaran secara profesional juga sehingga hasilnya terlihat dari pencapaian nilai peserta didik di SMK Al-Khoeriyah yang mencapai nilai di atas rata-rata dan lulusannya yang bekerja di perusahaan atau secara mandiri dan melanjutkan ke perguruan ini. Hal ini menjadikan terjadinya peningkatan kualitas sekolah. Dengan demikian, tenaga pendidik berperan dalam meningkatkan kualitas sekolah atau pendidikan.

Kesimpulan

Manajemen tenaga pendidik di SMK Al-Khoeriyah dimulai dari perencanaan dengan merumuskan kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan analisis kerja atau jabatan yang kosong, pengadaan dengan melakukan info lowongan kerja, rekrutmen, seleksi, penerimaan, dan penempatan. Setelah itu, dilakukan pembinaan dan pengembangan *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Lembaga di SMK Al-Khoeriyah Cibeureum Kota Tasikmalaya*
Ade Nurul Khotimah

melalui workshop/seminar, MGMP, sertifikasi sebagai upaya peningkatan kompetensi tenaga pendidik. Selanjutnya, dilakukan promosi bagi tenaga pendidik tetap yang sudah mengabdikan lebih dari 3 tahun dan mutasi/rotasi tenaga pendidik mengampu mata pelajaran kejuruan. Sedangkan aspek pemberhentian belum pernah dilakukan kecuali atas permintaan sendiri atau karena usia. Dalam hal kompensasi dan penghargaan, di SMK Al-Khoeriyah diberikan gaji pokok, fasilitas cicilan rumah, fasilitas pinjaman di “Bank AK”, BPJS ketenagakerjaan dan jaminan hari tua, penghargaan bagi tenaga pendidik yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, wali kelas dan pembina ekstrakurikuler, serta pembina peserta didik yang berhasil mengikuti lomba.

Sementara, mutu SMK Al-khoeriyah terdiri dari input berupa perencanaan pengadaan peserta didik baru dan perencanaan pembelajaran, proses berupa pelaksanaan proses pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan dilakukan kegiatan kerohanian terlebih dahulu selama 20 menit sebelum pembelajaran. Output SMK Al-Khoeriyah tampak dari nilai peserta didik yang mencapai di atas rata-rata. Outcomenya dilihat dari lulusan sekolah tersebut lebih banyak yang bekerja di perusahaan atau secara mandiri dibandingkan dengan melanjutkan ke perguruan tinggi.

Hubungan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan di SMK Al-Khoeriyah terlihat dari pendidik yang profesional hasil dari rekrutmen dan tersertifikasi dapat menjadikan lulusan yang berhasil bekerja dan melanjutkan ke perguruan tinggi. Keberhasilan ini tentu melalui proses pembelajaran yang diberikan tenaga pendidik sehingga menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Hal tersebut menjadikan peningkatan mutu sekolah.

Referensi

- Arbangi, Dakir, & Umiarso. (2018). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Prenadamedia Group.
- Astuti, E. (2022). *Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MAN 1 Tanggamus*.
- Azman, N. (2013). *Kamus Standar Bahasa Indonesia*. Fokusmedia.
- Fatah, N. (2001). *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya. Hasibuan, M. S. . (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- L. Gaol, J. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia* (N. Purwanti (ed.)). PT Grasindo Anggota Ikapi.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Menyukkseskan MBS dan KBK*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. PT Remaja Rosdakarya.
- Murni. (n.d.). *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. 27-45.
- Nasional, D. P. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Konsep Dasar*. Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Sebastian Fedi. (n.d.).
- Uatri Safitri, N. (n.d.). Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *Administrasi Pendidikan. Undang Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 6*. (n.d.).
- Zulkarmain, L., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2021). *Pendidikan di Lembaga Pendidikan Islam*. 3, 17-31.