

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Amtu, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi dan implementasi*, (Alfabeta: Bandung 2011).

Cholid Narbuko & Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT BumiAksara, 2015).

DanurmiHaja. Mintarsih Hj, *Pendidikan*, (KDT: Yogyakarta 2014).

Irawan Sochartono, *Metodologi Penelitian Sosial Suatu teknik bidang Kesejahteraan Sosial dan Pendekatan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008).

Kristiawan Muhamad, dkk, *Manajemen Pendidikan* (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA: Yogyakarta 2017).

Mulyasa, E., *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2011).

Sugiyono, *Metodel Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012).

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Alfabeta: Bandung 2010).

Yamin, Martinis H, *Sertifikasi Profesi keguruan di Indonesia: Dilengkapi UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, (Gaung Persada Press: Jakarta 2006).

Perundang-undangan dan Peraturan:

PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Peraturan Menteri No 18 tahun 2005 tentang Standar Nasioanal Pendidikan pasal 35.

Pedoman Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan Amboina (YPKKA).

B. Sumber Internet:

Jurnal cindy liasna ginting 2017 tentang Impelementasi Manajemen Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qu'ran.

Jurnal Muniro Jauhrotul 2016 tentang Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta

[Http://repository.uinsu.ac.id/3018/1/SKRIPSI](http://repository.uinsu.ac.id/3018/1/SKRIPSI).

[Https://eprints.uny.ac.id](https://eprints.uny.ac.id).

[Http://kelembagaan.ritesdikti.go.id](http://kelembagaan.ritesdikti.go.id)

[Http://kelembagaan.ristekdikti.go.id](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id)

RESUME SKRIPSI

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

DI SD XAVERIUS C AMBON

Oleh : Agustina Omyair

**Dosen Pembimbing
Marsianus Reresi, M.Pd**

RESUME SKRIPSI

MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SD XAVERIUS C AMBON

Oleh : AGUSTINA OMYAIR

Dosen Pembimbing

Marsianus Reresi, M.Pd

ABSTRAK

Penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverus C Ambon. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan peneliti meneliti langsung ke lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu: *Pertama*, sekolah melakukan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan melakukan analisis job analisis dan job spesifikasi. *Kedua*, sekolah maupun yayasan merekrut pendidik dan tenaga kependidikan dengan menetapkan persyaratan yang sesuai dengan kebutuhan yayasan. Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverus C Ambon, dilakukan secara bertahap. Sekolah maupun yayasan melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, Proses penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan di lingkungan pendidikan. Proses pemberian kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yayasan. Proses pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara bertahap dan didasarkan pada tingkat pelanggaran.

Kata Kunci: Manajemen, pendidik, tenaga kependidikan, perencanaan, seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian, kompensasi dan pemberhentian.

BAB I PENDAHULUAN

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas sangat ditentukan oleh dua komponen yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan pendidik dan tenaga kependidikan di dalam organisasi pendidikan perlu dikelola secara optimal

demikian penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Berdasarkan hasil wawancara awal di SD Xaverius C Ambon ditemukan bahwa pendidik dan hasil penilaian akreditasi terkait dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan memperoleh nilai akreditasi unggul (A) karena pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon sangat baik. Hal ini menimbulkan ketertarikan bagi Peneliti untuk meneliti secara mendalam tentang pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon. Bertitik tolak dari alur pikir di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam tentang “manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon”.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon? Maka Penulis membatasi penulisan skripsi ini pada ruang lingkup manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis dan mendeskripsikan tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon.

BAB II KAJIAN TEORI

2.1. Konsep Dasar Pendidik

Menurut Made Pirdata pendidik adalah semua orang yang berkewajiban membina anak-anak dan pendidik. Dalam arti sempit adalah anggota masyarakat yang disiapkan dengan sengaja untuk menjadi pendidik.¹

2.2 Konsep Dasar Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.²

2.3 Pengertian dan Ruang Lingkup Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan

Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia yang berkecimpung dalam penyelenggaraan aktivitas pendidikan

¹Ibid., Hj. Mintarsih Danurmihaja, *Pendidikan*, (KDT: Yogyakarta 2014), hlm 279.

² Ibid., Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, hlm 230.

untuk mencapai tujuan pendidikan. Ruang lingkup manajemen pendidik tenaga kependidikan, yakni: *Pertama*, Perencanaan. perencanaan pegawai merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).³ *Kedua*, untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen. Terdapat tiga tahapan dalam proses seleksi yaitu: pra seleksi, seleksi dan pasca seleksi. *Ketiga*, Penempatan. Fungsi pengorganisasian diartikan sebagai kegiatan membagi tugas kepada pendidik dan tenaga kependidikan. *Keempat*, Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil untuk memperbaiki, menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan cara *on the job training* dan *in service training*. *Kelima*, Penilaian. Penilaian merupakan evaluasi terhadap proses kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. *Keenam*, Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan sekolah kepada pendidik dan tenaga kependidikan.⁴ *Ketujuh*, Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif⁵ Penelitian ini dilaksanakan di lembaga pendidikan SD Xavirus C Ambon terletak di jalan Pattimura, Nomor 23 Kota Ambon, Provinsi Maluku. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai dari Maret 2020- Juli 2020. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada ruang lingkup manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverus C Ambon. Sumber data terdiri atas dua jenis, yakni sumber primer data yaitu: kepala sekolah

³ E. Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2011), hlm 42-43.

⁴ E. Mulyasa., *Manajemen Berbasis Sekolah (Konsep, Strategi dan Implementasi)*, (PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2011), hlm 45.

⁵ Cholid Narbuko & Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT BumiAksara, 2015), hlm 46.

SD Xaverus C Ambon, ketua YPKKA, biro kepegawaian YPKKA, pendidik dan tenaga Kependidikan SD Xaverus C Ambon dan refensi. Sedangkan sumber data sekunder yaitu: dokumen-dokumen lain yang relevan dengan fokus penelitian. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data terkait manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon, yakni: *Pertama*, wawancara. Wawancara adalah “pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung”.⁶ *Kedua*, studi dokumentasi. Pada teknik studi dokumentasi peneliti berusaha mendapatkan dan mempelajari informasi terkait perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sampai pada pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan. Setelah data dan informasi yang diperoleh melalui hasil wawancara dan hasil studi dokumentasi maka selanjutnya peneliti melakukan dalam pengolahan data dan informasi tersebut dengan menempuh beberapa teknik, yakni: (a) reduksi data (b) display data (c) verifikasi data dan pengambilan kesimpulan.⁷

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Perencanaan Pendidik dan Tenaga kependidikan di SD Xaverius C Ambon

Dalam perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan sekolah melibatkan komponen sekolah dalam menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Ada kesadaran sekolah dalam menyusun RKS dengan tujuan mengetahui secara rinci tindakan menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan yang harus dilakukan. Sekolah memandang penting RKS sebagai wujud perencanaan sekolah. RKS bertolak dari hasil job analisis dan job specification dan harapan para pemangku kepentingan.

4.2 Seleksi, Penempatan, Pembinaan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Xaverius C Ambon

⁶ Irawan Soehartono, *Metodologi Penelitian Sosial Suatu teknik bidang Kesejahteraan Sosial dan Pendekatan Ilmu Sosial Lainnya* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), hlm 67.

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 270. hlm 276-277.

Sekolah dan yayasan bekerja sama untuk melakukan rekrutmen sampai pada pasca seleksi dengan menetapkan syarat-syarat yang relevan dengan lingkungan pendidikan. Sekolah telah melakukan proses seleksi melalui tiga tahapan yakni pra-seleksi, seleksi dan pasca seleksi. Penempatan pendidik dan tenaga kependidikan di Sd Xaverius C Ambon sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sekolah menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara bertahap. Sekolah melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan bertolak dari perencanaan pembinaan dan pengembangan bagi pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk menjamin kualitas, efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan karya pendidikan di lingkungan yayasan. Sekolah memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti sertifikasi. Guru yang telah mengikuti sertifikasi dapat mengikuti aturan pemerintah berkaitan dengan kompetensi guru. Sekolah melaksanakan proses kenaikan pangkat maksimum tenaga kependidikan dan tenaga pelaksana yayasan.

4.3. Penilaian, Kompensasi dan Pemberhentian pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Xaverius C Ambon

Sekolah melakukan perencanaan penilaian pendidik dan tenaga kependidikan berkaitan dengan kompetensi guru dengan melibatkan biro kurikulum yayasan, orang tua, teman sejawat dan asesor sekolah untuk melakukan penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas guru. Sekolah menggunakan instrumen yang berisi empat kompetensi guru dalam penilaian pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah menetapkan pemenuhan beban kerja guru selama 24 jam dengan melakukan aktivitas beban kerja guru yakni mengajar dan melaksanakan tugas tambahan. Sekolah menuntut guru yang bersertifikasi untuk mengikuti peraturan yang berlaku.

Sekolah dan yayasan memberikan kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan baik sesuai dengan kemampuan yayasan. Sekolah menetapkan prinsip pemberian kompensasi disesuaikan dengan beban kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah memberikan kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan dan mensejahterahkan pendidik dan tenaga kependidikan.

Sekolah maupun yayasan memberikan jenis-jenis kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan yang berstatus honor lepas dan pegawai tetap yayasan berupa: gaji pokok, insentif, transport, THR, dana sosial, tunjangan struktural, jabatan struktural, tunjangan khusus uang duka, penghargaan pesta perak dan pensiun. Jenis-jenis kompensasi tersebut berlaku bagi guru yang berstatus PNS namun untuk gaji pokok guru PNS di dapat dari pemerintah. Sekolah melaksanakan proses pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan secara bertahap dan tergantung tingkat pelanggaran. Sekolah menetapkan alasan-alasan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan berupa pemberhentian hormat, tidak hormat dan juga pemberhentian sementara/pembebastugasan karna alasan ikenakan tahanan sementara oleh pihak yang berwajib karena disangka telah melakukan suatu tindak pidana kejahatan. Sekolah melakukan proses pemberhentian secara hormat dan pemberhentian secara tidak hormat bagi pendidik dan tenaga kependidikan dengan cara yang berbeda.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

SD Xaverius C melakukan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan melakukan analisis *job analysis* dan *job spesification*. Sekolah dan yayasan melakukan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan secara bertahap. Sekolah telah melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan. Penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh SD Xaverius C dengan melibatkan Yayasan. Sekolah maupun yayasan memberikan kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kemampuan yayasan. Sekolah maupun yayasan melakukan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan secara bertahap dan tergantung tingkat pelanggaran pendidik dan tenaga kependidikan. Proses pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan berdasarkan alasan-alasan pemberhentian.

5.2. Temuan

Sekolah kurang melibatkan biro personalia dalam proses seleksi pendidik dan tenaga kependidikan. Tahapan dalam penempatan pendidik dan tenaga kependidikan tidak dilalui oleh kepala sekolah SD Xaverius C Ambon melainkan kepala sekolah ditunjuk dari YPKKA untuk menjadi kepala sekolah. Sekolah maupun yayasan melakukan pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan dengan melibatkan dinas pendidikan, para ahli pendidikan dan Komisi Wali Gereja Indonesia (KWI). Sekolah melakukan penilaian pendidik dan tenaga kependidikan dengan melibatkan yayasan.

Proses pemberian kompensasi bagi pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yayasan. Proses pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan secara bertahap dan didasarkan pada tingkat pelanggaran. Pendidik dan tenaga kependidikan dapat diberhentikan oleh sekolah pada saat dikeluarkan surat pemberhentian bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

5.3. Rekomendasi

Pertama, bagi pihak sekolah. Sekolah berupaya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan dalam ruang lingkup perencanaan, seleksi, penempatan, pembinaan dan pengembangan, penilaian, kompensasi dan pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan. Sekolah harus bekerja keras dan mandiri dalam melaksanakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, lebih khususnya dalam ruang lingkup pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal.

Kedua, bagi YPKKA. YPKKA terus mempertahankan dan meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan yang berkecimpung dalam lingkungan YPKKA. YPKKA lebih memperhatikan dan melaksanakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal.

Ketiga, bagi STPAK St. Yohanes Penginjil Ambon. Seluruh mahasiswa STPAK agar mempelajari manajemen pendidik dan tenaga kependidikan guna

menjadi bekal hidup yang dapat diterapkan di kemudian hari sebagai pendidik yang kompeten di lingkungan pendidikan.