

Manajemen Strategik Tenaga Pendidik di SD Cendana Batam

Afridoni¹, Muhammad Syaifuddin², Tuti Andriani³

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau
doniandella@gmail.com

Abstract

In achieving maximum learning outcomes which is the ultimate goal of educational programs in schools, all educational resources must be managed effectively and efficiently. Teaching staff management is an activity that must be carried out starting from the teaching staff entering the educational organization until finally leaving through the process of human resource planning, recruitment, selection, placement, evaluation of teaching staff, awarding of compensation, awards, education and development training and termination. The methodology used in writing this article uses a qualitative approach with a qualitative descriptive method. The research subjects consisted of school principals, teacher boards, in this study using observation data collection methods, interviews and documentation, qualitative research data analysis techniques in collecting data using techniques; editing, categories, displaying data and interpretation. The findings in this study are that the management of education personnel (teachers and staff) absolutely must be implemented by school principals in order to utilize teaching staff effectively and efficiently to achieve optimal results. In accordance with this, a school principal must be able to find, position, evaluate, direct, motivate, and develop the talents of each teacher and staff and be able to align individual and organizational goals.

Keywords: Management, Strategik, Staff, Educators

Abstrak

Dalam mencapai hasil belajar yang maksimal yang merupakan sasaran akhir dari program pendidikan di sekolah, maka semua sumber daya pendidikan harus dikelola secara efektif dan efisien. Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, evaluasi tenaga pendidik, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian. Metodologi yang digunakan pada penulisan artikel ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru, pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi, Teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran. Temuan dalam kajian ini adalah Manajemen tenaga kependidikan (guru dan pegawai) mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga pendidik 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.

Kata kunci : Manajemen, Strategik, Tenaga, Pendidik

Copyright (c) 2023 Afridoni, Muhammad Syaifuddin, Tuti Andriani

Corresponding author: Afridoni

Email Address: doniandella@gmail.com (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Kota Pekanbaru, Riau)

Received 06 January 2023, Accepted 13 January 2023, Published 13 January 2023

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai sistem memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah meliputi: siswa, tenaga pendidik, keuangan, serta instrumental dan environmental input lainnya harus dapat didayagunakan seefektif mungkin dalam proses transformasi, untuk menghasilkan output berupa peserta didik yang memiliki seperangkat nilai,

sikap, pengetahuan serta keterampilan baru. Mendayagunakan semua sumber daya tersebut, diperlukan pengelolaan sekolah yang baik.

(Mulyasana, 2012) Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk generasi Indonesia yang berkualitas, sudah seharusnya mendapat dukungan dari seluruh elemen, baik dari pemerintah maupun masyarakat. Dalam lembaga pendidikan, tentunya sangat membutuhkan upaya yang maksimal dalam meningkatkan potensi serta mutu pendidikannya. Dengan didukung oleh sistem manajemen yang terencana, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sarana dan prasarana yang baik serta biaya pendidikan yang tepat, maka sekolah akan berfungsi secara maksimal. Melihat perkembangan serta pesatnya persaingan yang terjadi, sekolah dituntut untuk menerapkan berbagai strategi unggulan agar dapat bersaing.

Penyelenggaraan Sekolah sesuai dengan standar nasional pendidikan yang dirumuskan oleh Pemerintah. Standarisasi yang dimaksud menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 meliputi standar pendidik tenaga kependidikan, standar proses, standar isi, standar pembiayaan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar kompetensi lulusan, dan standar penilaian. Adanya standarisasi, maka dapat meningkatkan kualitas sekolah, sehingga sekolah Islam terpadu mampu bersaing dengan sekolah lainnya. Apalagi dalam proses pengelolaan pendidikan, pemerintah telah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian Sekolah bisa lebih leluasa dalam melakukan proses manajemen sekolah yang mengarah pada peningkatan mutu Sekolah.

(Nurlindah et al., 2020:2) Menurut Mohd. Ansyar, Ph.D (2012), ada tiga faktor penentu kualitas atau mutu pendidikan, yaitu “(a) orang (pendidik), (b) program (kurikulum) dan (c) institusi (pimpinan)”. Dengan demikian upaya pemenuhan dan perwujudan segenap standar pendidikan nasional idealnya harus didukung oleh personal (orang) yang berkualitas, dibarengi dengan program (kurikulum) yang baik serta institusi (pimpinan) yang efektif.

Pendekatan manajemen strategis dalam mengelola sumber daya manusia sangat dibutuhkan terutama dalam menghadapi Era 4.0, memilih sumber daya manusia yang mampu menjawab tantangan di era 4.0 atau zaman milenial ini hendaknya menggunakan manajemen stratejik, karena manajemen stratejik merupakan suatu proses penentuan arah dan tujuan organisasi dalam jangka waktu panjang melalui pemilihan metode, formulasi strategi dan implementasi yang terencana secara sistematis. Dengan kondisi tersebut, segala bentuk yang berkaitan dengan sdm mampu dilaksanakan dengan baik, sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam memilih sumber daya manusia.

(Adilah & Suryana, 2021:90) Dengan menggunakan manajemen strategik, permasalahan yang terjadi di sekolah seperti kurangnya profesionalisme guru, rendahnya motivasi siswa, sumber daya manusia kurang maksimal, rendahnya kedisiplinan guru dan siswa, rendahnya standar kompetensi lulusan siswa, proses pembelajaran kurang efektif, dan proses pengelolaan anggaran kurang efektif dan efisien, fasilitas yang tidak memadai dan permasalahan lain yang sering terjadi di lingkungan sekolah dapat di minimalisir bahkan dapat diatasi

(Murni, 2019:27) Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik (Guru, Dosen, Pamong Pelajar, Instruktur, Tutor, Widyaiswara) dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang dengan sangat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran yang diperankan oleh pendidik dan tidak dapat digantikan oleh teknologi. Fungsi mereka tidak akan bisa seluruhnya dihilangkan sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya, begitu pun dengan tenaga kependidikan (Kepala Sekolah, Pengawas, Tenaga Perpustakaan, Tenaga Administrasi, dll), mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah. Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan itu dapat menjadi milik orang tersebut. (Wahyudi, 2012:14) Adapaun sebagai pendidik merupakan perantara aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Memang tolak ukur kemajuan suatu sekolah tidak hanya dapat diukur dari input siswa yang tinggi, namun faktor kualitas tenaga pendidik yang memberikan pengajaran kepada siswa juga sangat menentukan, Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik , maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional. Peningkatan profesionalisme itu diwujudkan melalui suatu proses yang sistematis dan terintegrasi dalam bentuk pengelolaan tenaga pendidik, mulai dari proses perencanaan hingga evaluasi dan prosedur pemberhentian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, dewan guru. Sumber data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manusia (human) dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci (key informan) dan data yang diperoleh melalui informan berupa soft data (data lunak) seperti hasil wawancara dan observasi dengan kepala sekolah, guru.

Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk menetapkan keabsahan (trustworthiness) data diperlukan teknik pemeriksaan. Ada empat kriteria yang dapat digunakan untuk menguji keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (credibility), keteralihan (transferability), ketergantungan (dependability) dan kepastian akan data dan hasil penelitian. Disamping itu juga dilakukan triangulasi. Teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran.

HASIL DAN DISKUSI

Konsep Manajemen Strategik

Pemahaman Konsep manajemen tenaga pendidik dan kependidikan, baiknya terlebih dahulu harus mengerti arti manajemen dan tenaga pendidik. Sebagai ilmu, konsep manajemen bersifat universal dengan menggunakan kerangka berfikir keilmuan, mencakup kaedah-kaedah dan prinsip-prinsipnya.

(Murni, 2019:28) Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, management yang dikembangkan dari kata to manage yang artinya mengatur atau mengelola. Kata manage itu sendiri berasal dari itali maneggio yang di adopsi dari bahasa latin managiare, yang berasal dari kata manus yang memiliki arti tangan. Dengan begitu defenisi manajemen dapat dikemukakan bahwa “bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (planing), pengorganisasian (organizing), penyusun personalia (staffing), pengarah dan kepemimpinan (leading), dan pengawasan (controlling)”.

(Lestari, 2019:2) Strategi dipahami bukan hanya sebagai “berbagai cara untuk mencapai tujuan (ways to achieve ends) melainkan mencakup pula penentuan berbagai tujuan itu sendiri. Sebagaimana dirumuskan oleh Chandler, strategi merupakan: “the determination of long-term goals of an necessary for carrying out these goals”. Strategi dipahami pula sebagai sebuah pola yang mencakup di dalamnya baik strategi yang direncanakan (intended strategy and deliberate strategy) maupun strategi yang pada awalnya tidak dimaksudkan oleh perusahaan (emerging strategy) tetapi menjadi strategi yang dipertimbangkan bahkan dipilih oleh perusahaan untuk diimplementasikan (realized strategy).

(Lestari, 2019:3) Banyak sekali pengertian mengenai manajemen strategi namun pada prinsipnya sama yaitu menggabungkan berpikir strategis dengan fungsi-fungsi manajemen yaitu: perencanaan, penerapan dan pengawasan. Wheelen dan Hunger mengemukakan manajemen strategik adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategic meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategic atau perencanaan jangka panjang), evaluasi dan pengendalian. Manajemen Strategi adalah sekumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan (formulating) dan pelaksanaan (implementasi) rencana-rencana yang di rancang untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

1. Menurut Wahyudi manajemen strategic adalah suatu seni dan ilmu dari perumusan (formulating), penerapan (implementing), dan evaluasi (evaluating) keputusan-keputusan strategis antar fungsi-fungsi yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuan-tujuan masa mendatang (Akdon, 2011:5).
2. Manajemen Strategik menurut Flavel dan Williams (1996) adalah sebagai keseluruhan sistem manajemen, di manadi dalamn yang terkandung formulasi, implementasi dan evaluasi guna mencapai hasil yang realistis dan obyektif (Hassel, 2003:9).
3. Strategi sering kali dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi (Thomas, 2013:61-62).
4. Strategi disusun dengan perencanaan-perencanaan organisasi dengan tahapan berupa analisis lingkungan internal dan eksternal (Jamaludin, 2017:270)

(Tuindra & Sahuri, 2013:109) Strategi agar dapat berhasil dalam pelaksanaannya diperlukan konsistensi pada implementasinya. Strategi bukan merupakan pedoman bagi implementasi, karena filosofi penyusunan strategi adalah sebagai jembatan organisasi dengan lingkungannya, sehingga tetap dimungkinkan adanya suatu fleksibilitas yang adaptif namun tetap relevan.

Manajemen Strategi Tenaga Pendidik

(Mulyasa, 2009:42) Manajemen strategik tenaga pendidik (guru dan personalia) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) Kontrol Tenaga Pendidik, 4) pembinaan dan pengembangan pegawai, (5) promosi dan mutasi, (6) pemberhentian pegawai, (7) kompensasi dan penghargaan.³ 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

(Martin, 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.

Perencanaan pegawai di SD Cendana Batam dilakukan dengan cara 1). kepala sekolah menganalisis kebutuhan tenaga pendidik, 2). kemudian berkoordinasi tentang kebutuhan tenaga pendidik dengan yayasan, 3). pengurus yayasan mengeluarkan kebijakan perihal penerimaan guru dan karyawan minimal 1 minggu setelah surat permohonan diterima, 4). Kemudian kepala Sekolah mengumumkan tentang adanya lowongan pekerjaan secara luas melalui brosur pengumuman, dan media sosial maupun secara lisan minimal 1 hari setelah yayasan mengeluarkan kebijakan. 5). lama

pendaftaran penerimaan guru/karyawan + 3 (tiga) minggu. 6). kemampuan dan latar belakang pendidikan guru, sangatlah diperhatikan di SD Cendana Batam dalam rangka mendukung proses belajar dan mengajar dengan baik, sehingga dapat berdampak pada pencapaian prestasi belajar siswa baik secara akademik maupun non akademik. Seleksi awal kemudian dalam perekrutan guru melakukan test kemampuan baca-tulis al-qur`an dan tes kemampuan bahasa baik arab maupun inggris secara aktif serta test micro teaching dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kedua test tersebut sebagai modal bagi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Seleksi Akhir dilaksanakan setelah pelamar lulus seleksi awal. Seleksi ini dilaksanakan oleh yayasan.

Kemudian dilakukan rekam jejak kepada calon tenaga pendidik baik melalui wawancara kepada calon tenaga pendidik maupun dengan pencarian informasi dengan teman dekat yang dikenal dan dapat memberikan informasi mengenai kondisi, keadaan dan pengalaman calon tenaga pendidik

2. Pengadaan Pegawai

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. Kontrol Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru di SD Cendana Batam, maka kontrol tenaga pendidik di SD Cendana Batam sebagai berikut; tingkah laku tenaga pendidik sangatlah diperhatikan oleh kepala sekolah. 1) Kepala sekolah sering keliling ruangan setiap proses pembelajaran berlangsung dan kemudian kepala sekolah memeriksa absensi tenaga pendidik dan kemudian jurnal pembelajaran di dalam kelas. 2) Kemudian wali murid dapat memberikan informasi jika ada tingkah laku tenaga pendidik yang kurang sesuai dalam menjalankan tugasnya. 3) Kepala sekolah memberikan teguran kepada tenaga pendidik yang melalaikan tugasnya, namun menggunakan pendekatan dan metode persuasif sehingga tenaga pendidik kedepannya tidak lagi melalaikan tugasnya di sekolah. 4) Kepala sekolah sangatlah memperhatikan strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, sebab dengan efektif dan efisiennya tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, maka akan berdampak positif terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai prestasi baik secara akademik maupun non akademik.

4. Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

(Pratiwi, 2020:111) Pengembangana dan pemberdayaan sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memiliki fungsi memperbaiki kompetensi, adaptibilitas, dan komitmen antara pendidik dengan tenaga pendidikan. 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.

5. Evaluasi Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan yayasan, maka evaluasi tenaga pendidik SD Cendana Batam, sebagai berikut kepala sekolah menggunakan informasi dari siswa, orang tua atau rekan sejawat. Kepala sekolah sangatlah fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik, dengan berbagai macam upaya, yakni dengan pelatihan dan pembinaan, agar kinerja tenaga pendidik selalu meningkat dan berdampak positif terhadap kemajuan sekolah. Berikut tindakan yang dilakukan setelah evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yayasan :

a. Promosi dan Mutasi

Bagi tenaga pendidik 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 bekerja cukup lama maka kepala sekolah harus cepat. Hal yang paling awal mungkin guru dapat melakukan kenaikan 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 status ini sangat besar dampaknya bagi guru dan pegawai yang bersangkutan karena ini menjadikan mereka merasa dihormati dan dihargai keberadaan mereka di sekolah. Apabila mereka merasa 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

b. Pemberhentian

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

c. Penghargaan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikannya secara tetap. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, dan fasilitas hidup. Hal-hal ini penting untuk mendorong atau meningkatkan kinerja dan kualitas kerja para guru, 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. Salah satu bentuk penghargaan yang telah diberikan lembaga kepada tenaga pendidik adalah memberangkatkan umrah guru yang diberangkatkan dengan ketentuan masa kerja 10 tahun pengabdian di SD Cendana Batam.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Pertama, tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Kedua, manajemen strategik tenaga pendidik 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, evaluasi tenaga pendidik, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian. Ketiga manajemen strategik 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.

REFERENSI

- Adilah, H. G., & Suryana, Y. (2021). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.11037>
- Lestari, A. S. (2019). Penerapan Manajemen Strategik Dengan Analisis SWOT Pada SMP Negeri 4 Kendari. *Jurnal Isema: Islamic Educational Management*, 4(1), 1–24. <https://doi.org/10.15575/isema.v4i1.5173>
- Martin. (2013). *Perencanaan Pendidikan: Perspektif Proses dan Teknik dalam Penyusunan Rencana Pendidikan*. Rajawali Press.
- Mulyasa, E. (2009). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, D. (2012). *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*. Remaja Rosda Karya.
- Murni. (2019). Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. *Al-Ihda': Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran*, 13(2), 167–176. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/7224%0Ahttps://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445/2926%0Ahttp://repository.unika.ac.id/20131/5/14.D1.0204> EVAN BUDI PRATAMA %286.03%29.pdf BAB IV.pdf%0Ahttps://media.neliti.com/media/publicati

- Nurlindah, N., Mustami, M. K., & Musdalifah, M. (2020). Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 40. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13893>
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Tuindra, E., & Sahuri, C. (2013). Implementasi Strategi Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(2), 109–114. <https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JAP/article/view/1343>
- Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.* (n.d.).
- Wahyudi, I. (2012). *Mengejar Profesionalisme Guru*. Prestasi Pustaka.