

Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Wildasari

Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kisaran
Jl. Besar Sei Renggas No.1 Kisaran, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21213
e-mail: wildasari@gmail.com

Abstrak

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam dunia pendidikan sumber daya manusia yang kita ketahui adalah tenaga pendidik dan kependidikan, atau sering kita sebut dengan guru. Untuk keberhasilan suatu lembaga pendidikan ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memenej tenaga pendidik dan kependidikan. Adapun aktivitas yang dilakukan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan diawali dengan perencanaan pegawai ,pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai dan terakhir penilaian kinerja pegawai. Tiap-tiap tahapan di lakukan secara runtut untuk menghasilkan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, handal dan tepat guna. Selanjutnya mengenai pemaparan bagaimana kriteria seorang tenaga pendidik dan kependidikan Islam berdasarkan Alquran dan Hadits. Diharapkan dengan berjalannya kegiatan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di suatu lembaga pendidikan sesuai dengan tujuan sistem pendidikan nasional.

Kata kunci : Manajemen, Pendidik dan Kependidikan, Alquran, Hadits.

Pendahuluan

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia mengambil tempat yang dominan, meskipun perkembangan teknologi dapat di manfaatkan sebagai salah satu alternatif sumber pengetahuan dalam proses pembelajaran.

Hal ini disebabkan adanya peran pendidik dalam proses pembelajaran yang tidak dapat digantikan oleh teknologi. Begitu juga dengan tenaga kependidikan (kepala sekolah, laboran, tenaga perpustakaan, tenaga administrasi, pengawas dll)

mereka bertugas meaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu memenuhi kriteria profesionalitas, baik dalam klasifikasi pendidikan maupun kompetensi pribadi.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dapat terlihat dari besarnya animo masyarakat dengan mempercayakan anak-anak mereka untuk dididik di lembaga pendidikan/sekolah tersebut. Ini menunjukkan bahwa para orang tua percaya bahwa pendidik mampu memberikan pengajaran dan pendidikan yang baik terhadap anak-anak mereka, karena pendidik (guru/dosen) adalah pendidik profesional, secara implisit telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak orang tua. Tatkala menyerahkan anaknya ke sekolah, sekaligus berarti pelimpahan sebagian tanggung jawab pendidikan anaknya kepada guru/dosen. Hal ini menunjukkan pula bahwa orang tua tidak mungkin menyerahkan anaknya kepada sembarang pendidik/sekolah karena tidak sembarang orang dapat menjabat sebagai guru/dosen. (Zakiah Daradjat, 1996: 39).

Harapan yang tinggi dari masyarakat harus dijawab oleh para pendidik dan tenaga kependidikan dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pendidikan secara profesional. Apalagi dengan adanya perhatian pemerintah kepada para pelaku pendidikan terutama guru dengan memberikan peningkatan kesejahteraan, diharapkan juga adanya peningkatan mutu dan kualitas pendidik secara menyeluruh sehingga mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia juga meningkat.

Berbicara tentang manajemen tenaga pendidik dan kependidikan di dalam Al-qur'an dan hadist telah banyak disebutkan, hal ini dapat kita lihat pada wahyu pertama (*iqra*) yang menyeru manusia untuk membaca. Membaca lebih jauh di jabarkan sebagai usaha menalarkan ilmu pengetahuan, sedangkan menulis (*kalam*) di jabarkan sebagai usaha menyebar luaskan ilmu pengetahuan, seperti melalui komputer, faksimili dan lain-lain. (Inu Kencana safii, 2000: 2).

Dengan demikian dalam makalah ini akan digambarkan apa yang dimaksud dengan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan konsep al-qur'an maupun hadits, serta apa yang di maksud dengan pendidik profesional

dalam melaksanakan tugas yang merupakan tanggung jawabnya, serta menggali berbagai pendapat para cendekiawan/ pakar pendidikan.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Kata manajemen berasal dari Bahasa Latin yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agere* yang berarti melakukan, kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja *managere* yang artinya mengani. *Managere* diterjemahkan kedalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage* , dengan kata benda *management*, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya *management* diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. (Husaini Usman, 2010: 5).

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah sekolah/madrasah yang meliputi : perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawas/evaluasi, dan sistem informasi sekolah/madrasah.

Pengertian Tenaga Pendidik dan Kependidikan Profesional

Kata pendidik berasal dari kata *didik* yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran,tuntunan,pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata *didik* di tambah awalan *pe* menjadi kata *pendidik* berarti orang yang mendidik. (Depdiknas, 2001: 263).

Menurut Islam, pendidik ialah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik.Sama dengan teori pendidikan Barat,tugas pendidik dalam pandangan Islam secara umum ialah mendidik,yaitu mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik,baik potensi psikomotorik, kognitif,

maupun potensi afektif. Potensi itu harus dikembangkan secara seimbang sampai ketinggian setinggi mungkin.

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

Selanjutnya tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (UU No.20 tahun 2003 pasal 1,BAB 1 ketentuan umum). Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (UU No.20 tahun 2003,pasal 39 (1)).

Dalam pengertian yang lebih luas pendidik dalam perspektif pendidikan Islam adalah orang yang bertanggung jawab terhadap upaya pertumbuhan jasmani dan perkembangan rohani peserta didik agar ia mampu menunaikan tugas tugas kemanusiaannya (baik sebagai khalifah *fi al-ardh* maupun *'abd*) sesuai dengan nilai- nilai ajaran Islam. Oleh karena itu pendidik dalam konteks ini bukan hanya terbatas pada orang- orang yang bertugas di sekolah tetapi semua orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak mulai sejak alam kandungan hingga ia dewasa, bahkan sampai meninggal dunia. (Rahmat Hidayat, 2016: 67).

Fungsi dari manajemen terhadap tenaga pendidik dan kependidikan adalah menciptakan manusia- manusia profesional dibidangnya, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Tenaga pendidik profesional adalah mereka yang memiliki kemampuan profesional dengan berbagai kapasitasnya sebagai pendidik.

Pendidik profesional adalah orang yang menguasai ilmu pengetahuan sekaligus mampu melakukan transfer ilmu/pengetahuan, internalisasi, serta amaliah (implementasi); mampu menyiapkan peserta didik agar dapat tumbuh dan berkembang kecerdasan dan daya kreasinya untuk kemaslahatan diri dan masyarakatnya; mampu menjadi model dan sentral identifikasi diri dan konsultan

moral spiritual serta mampu mengembangkan bakat, minat dan kemampuan peserta didik; dan mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang diridhai oleh Allah Swt. (Muhaimin, 2009: 51).

Figur ideal tenaga pendidik dan kependidikan profesional dalam Islam adalah Nabi Muhammad saw., sebab Nabi Muhammaad SAW merupakan teladan bagi ummatnya, sekaligus sosok pendidik maupun pemimpin yang ideal, karena Rasulullah telah menerapkan teori manajemen dengan sifat-sifat utamanya yaitu: *shiddiq* (benar), *amanah*, *tabligh* dan *fatolah*, sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah As-Shaff (61) ayat 3:

Artinya: Amat besar kebencian di sisi Allah bahwa kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.

Allah Swt. memperingatkan amatlah besar dosanya mengatakan atau menyanggupi sesuatu, tetapi ia sendiri tidak melaksanakannya, baik dalam pandangan Allah maupun dalam pandangan masyarakat. Didalam hadits oleh Anas Bin Malik berkata, *Rasulullah saw. pada khutbahnya bersabda: "Tidak beriman orang yang tak dapat dipercaya dan tidak beragama orang yang tak dapat dipercaya"* (HR.Ahmad dan Ibnu Hibban).

Dengan demikian secara umum dapat dipahami bahwa tenaga pendidik dan kependidikan profesional adalah yang menguasai berbagai ilmu pengetahuan sekaligus mampu melakukan transfer ilmu/pengetahuan, serta amaliah (implementasi), mampu menyiapkan peserta didik agar tumbuh dan berkembang kecerdasan dan daya kreasinya untuk kemaslahatan diri dan masyarakatnya sekaligus mampu menjadi model atau teladan dalam membangun peradaban yang diridhai Allah Swt. berdasarkan kepada Alquran dan Hadis Nabi Muhammad saw.

Aktivitas Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.

Ada beberapa hal yang dibicarakan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan antara lain : (1) perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, (2) perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi.

1. Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.

Fungsi perencanaan (planning) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh lembaga pendidikan. Yang bertujuan agar organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang cukup, ditempatkan ditempat yang tepat pada saat yang tepat memiliki kemampuan menyelesaikan tugas tugas dalam usaha mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Ramayulis, 2017: 116).

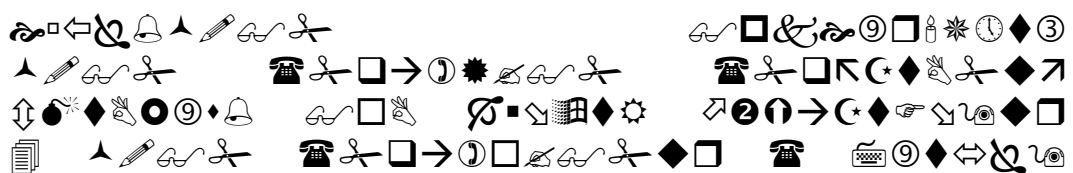
F.E Kast dan Jim Rosenzweig dalam Inu Kencana Syafiiie (2000: 61). mengatakan bahwa perencanaan adalah suatu kegiatan yang terintegrasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan efektifitas keseluruhan usaha, sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan. Fungsi perencanaan antara lain untuk menetapkan arah dan strategi serta titik awal kegiatan agar dapat membimbing serta memperoleh ukuran yang dipergunakan dalam pengawasan untuk mencegah pemborosan waktu dan faktor produksi lainnya.

Perencanaan yang di buat oleh kepala sekolah/madrasah yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan berupa :

1. Berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya.
2. Berapa macam keahlian yang dibutuhkan oleh organisasinya dan berapa Orang setiap jenis keahlian, dan keahlian apa saja yang dibutuhkan.
3. Upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat dalam waktu
4. Tertentu dengan tujuan akan memberikan keuntungan yang optimal Baik kepada organisasi maupun kepada kelompok anggota.

Ketiga masalah inilah yang dapat ditangani dalam perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan oleh para manajer pendidikan yang dalam hal ini kepala sekolah/madrasah.

Adapun ayat-ayat Al-Qur'an yang berkenaan dengan perencanaan ini, antara lain :



18. Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Yang dimaksud dengan hari esok dalam ayat ini, dapat berarti akhirat tetapi dapat juga diartikan hari-hari mendatang yang sebenarnya. Bagaimanapun bila mempersiapkan segala sesuatu untuk hari-hari yang akan datang, dapat disebut sebagai perencanaan. Ayat lainnya dapat kita lihat pada Surah Al-Isra' ayat 36 :

36. dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.

Ayat tersebut menunjukkan bahwa perencanaan harus sebatas kemampuan pengetahuan, apalagi bila dijanjikan kepada seluruh anggota organisasi dalam penyelenggaraan administrasi. Pendengaran dan penglihatan merupakan alat untuk memperoleh ilmu pengetahuan dan nilai, berdasarkan pengamatan, penelitian lingkungan di tambah bakat yang berasal dari hati, tetapi hati mengkaji rasa sedang logika dikaji melalui ilmu. Jadi transfer of knowledge (pemindahan pengetahuan) dan *transfer of value* (pemindahan nilai) dilakukan lewat pendengaran (audio) dan penglihatan (visual). (Inu Kencana Syafiie, 2000: 64).

2. Perekrutan Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Sebelum merencanakan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, langkah awal yang perlu dilakukan adalah inventarisasi ketenagaan. Inventarisasi ketenagaan pendidikan adalah suatu usaha pokok dalam bidang tenaga kependidikan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh kekuatan/jumlah

guru dalam waktu tertentu dengan jalan mengadakan pencatatan dan pendaftaran potensi tenaga kependidikan secara tertentu dan teratur.:

Langkah selanjutnya dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan. Kata rekrut berasal dari bahasa Inggris “re’cruit” yang berarti menambah baru, mengerahkan dan memperkuat. Mathis dan Jakson dalam Ellyta menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi.Selanjutnya kata seleksi adalah berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. (Rahmat Hidayat, 2016: 76).

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan melalui tes lisan maupun tulisan ataupun dengan interview (wawancara). Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya dapat diadakan secara intern atau memanfaatkan tenaga yang sudah ada dari lembaga lain.hal tersebut dapat dilakukan melalui promosi ataupun mutasi yang dilakukan secara terang dan konsisten. Dalam perekrutan karyawan harus disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan, agar bidang pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan pendidikan dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan hadis Rasulullah saw..“Apabila suatu urusan diserahkan pada bukan ahlinya, maka tunggu saat kehancurannya (H.R. Bukhari) ”.

Hadis ini selaras dengan Q.S. Al-Maidah ayat 08:



8. Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan

bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat ini menjelaskan agar berlaku adil dalam hal perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan kualifikasi pendidikan yang diharapkan, bukan karena adanya hubungan yang mengarah kepada tindakan yang tidak profesional. Dikhawatirkan jika kualifikasi pendidikan karyawan tidak sesuai dengan posisi yang dibutuhkan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan yang efektif dan efisien.

Sejalan dengan bagaimana proses perekrutan pegawai/karyawan dalam hal ini tenaga pendidik dan kependidikan Abdullah Ahmad memiliki konsep atau ide-ide di bidang pendidikan salah satunya Aspek Kelembagaan, beliau mendirikan sekolah Adabiyah di Bukit Tinggi. Untuk mendukung kegiatan lembaga pendidikannya, Abdullah Ahmad menghubungi beberapa orang yang memiliki pendidikan guru kemudian tokoh-tokoh ulama Bukit Tinggi serta merekrut para pegawai yang berjiwa kebangsaan yaitu mereka yang memiliki legalitas terhadap pemerintah Belanda dengan tujuan untuk menghilangkan kecurigaan pemerintahan Belanda. (Abuddin Nata, 2000: 161).

3. Pembinaan Dan Pengembangan.

Pembinaan adalah sebuah program untuk membina sumber daya manusia baik administrasi maupun edukatif dilingkungan lembaga pendidikan. Pembinaan lebih berorientasi pada pencapaian standart minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan/tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sementara pengembangan lebih berorientasi pada pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi mereka supaya bisa mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi lagi. (Rahmat Hidayat, 2016: 78).

Salah satu bentuk program pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan adalah melalui program pelatihan dan pendidikan. Tujuan latihan dan pendidikan adalah untuk menambah pengetahuan dan keterampilan personil untuk meningkatkan wawasan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan serta membuka peluang jenjang karier.

“Suatu ketika Rasulullah saw. keluar dari kamarnya kemudian memasuki mesjid dan beliau melihat dua majelis. Salah satunya sedang membaca Al-Qur’an dan berdoa kepada Allah, dan lainnya sedang belajar dan mengajar, kemudian beliau bersabda kepada mereka,”keduanya sama-sama dalam kebaikan, mereka yang membaca al-Qur’an dan berdoa kepada Allah, jika Allah menghendaki maka akan mengabulkannya. Dan mereka yang sedang belajar, sesungguhnya aku diutus sebagai pendidik, kemudian Nabi ikut duduk bersama mereka (HR Ibnu Majjah No.225)

4. Promosi dan Mutasi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan kejabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisai sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar. (Rahmat Hidayat, 2016: 80). Mempromosikan pegawai membutuhkan pertimbangan yang matang, terutama untuk jabatan menengah keatas. Bila langkah yang dilakukan salah, perusahaan/organisasi akan terancam bahaya. Konsep utama untuk melaksanakan promosi yang tepat adalah memilih yang terbaik dari mereka yang terbaik. Dengan konsep ini diharapkan peromosi tersebut akan berhasil. Pelaksanaan promosi yang baik mengisyaratkan adanya peningkatan kualitas dari mereka yang dipromosikan, sehingga perusahaan dapat memperoleh kecakapan dan kesanggupan pegawai secara maksimal.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan promosi, yaitu:

1. Pengalaman kerja, dimana banyaknya pengalaman seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dijadikan sebagai salah satu syarat untuk mempromosikannya ke tempat yang lebih tinggi.
2. Tingkat pendidikan, karena dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan diperoleh pemikiran yang lebih baik.
3. Loyalitas, yaitu kesetiaan terhadap lembaga atau organisasi, sebab loyalitas yang tinggi diharapkan memiliki tanggung jawab yang besar.

4. Kejujuran, karena untuk memegang jabatan tertentu diperlukan kejujuran yang tinggi.
5. Tanggung jawab, merupakan sikap yang mutlak untuk menduduki suatu jabatan.
6. Kepandaiana bergaul atau kemampuan berorganisasi dengan orang-orang atau pihak lain demi kemajuan lembaga atau organisasi.
7. Prestasi kerja, prestasi baik yang telah dicapai dalam pekerjaan yang diemban.
8. Inisiatif dan kreatif, karena dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan inisiatif dan kreatif sehingga lembaga/organisasi mengalami kemajuan dari masa-masa sebelumnya. (Ramayulis dan Mulyadi, 2017: 124).

Promosi memberikan peran penting bagi setiap pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan, bahkan menjadi idaman yang selalu dinantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi setiap karyawan dipromosikan berdasarkan keadilan dan obyektifitas, karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, disiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Hal ini dapat merangsang karyawan lebih bergairah dalam bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbaiki kinerjanya. (Rahmat Hidayat, 2016: 83).

Disamping itu juga sering dilakukan mutasi karyawan dari suatu tempat ketempat lainnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga. Hal ini dilakukan agar hasil yang akan dicapai dapat lebih efektif dan efisien. Jika pemutasian tidak dapat meningkatkan hasil yang lebih baik maka pemutasian merupakan hal yang sia-sia bahkan dapat merugikan perusahaan atau lembaga. Beberapa alasan dilakukannya pemutasian ditujukan untuk lebih meningkatkan kinerja, penyesuaian keahlian, mereshfresh dari pekerjaan rutin, penempatan jabatan kosongng disebabkan meninggal dunia atau pemutusan hubungan kerja, dan beberapa alasan lainnya.

Didalam mutasi ada istilah yang dikenal dengan *demosi*, dimana pemutasian ketempat yang lebih rendah disebabkan seorang tenaga pendidik/karyawan kurang berprestasi atau melakukan pekerjaan yang merugikan

perusahaan atau lembaga. Selain mutasi ada istilah pemutusan hubungan kerja (PHK) yaitu suatu proses pelepasan keterikatan antara perusahaan atau lembaga dengan tenaga kerja, baik atas permintaan tenaga kerja tersebut maupun atas kebijakan perusahaan atau lembaga tersebut karena dianggap sudah tidak mampu memberikan produktivitas kerja lagi. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja biasanya karyawan menerima kompensasi berupa uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan.

5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dalam pengambilan keputusan pemimpin yang bermanfaat bagi pegawai, berguna untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karier pegawai. Sedangkan bagi perusahaan bermanfaat dalam pengambil keputusan, identifikasi, kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi, penempatan pegawai, promosi (pengembangan karier), dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif. (Rahmat Hidayat, 2016: 92).

Sejalan dengan penilaian prestasi kerja yang berhubungan dengan prestasi tenaga pendidik, Al-Ghazali menguraikan kriteria guru yang baik. Menurutnya bahwa guru yang dapat diserahi tugas mengajar adlah guru yang selain cerdas dan sempurna akalnya, juga guru yang baik akhlaknya dan kuat fisiknya. Dengan kesempurnaan akal ia dapat memiliki berbagai ilmu pengetahuan secara mendalam, dan dengan akhlaknya yang baik ia dapat menjadi contoh dan teladan bagi para muridnya, dan dengan kuat fisiknya ia dapat melaksanakan tugas mengajar, mendidik dan mengarahkan anak-anak muridnya. (Abuddin Nata, 2000: 95).

Selain sifat umum yang harus dimiliki guru sebagaimana disebutkan, seorang guru juga harus memiliki sifat-sifat khusus sebagai berikut:

1. Seorang guru harus memiliki sifat kasih sayang.
2. Seorang guru harus memiliki sifat ikhlas dalam mengajarkan ilmunya.
3. Seorang guru harus berfungsi sebagai pengarah dan penyuluh.
4. Seorang guru harus memiliki sikap yang santun .

5. Seorang guru harus menjadi teladan bagi muridnya.
6. Seorang guru harus memperlakukan siswa sesuai dengan perbedaan potensinya
7. Seorang guru harus mampu membedakan kejiwaan, tabiat dan bakat muridnya.
8. Seorang guru harus memegang teguh prinsip hidupnya.

Dari delapan sifat guru yang baik sebagaimana yang diungkapkan diatas, tampak masih ada yang sejalan dengan tuntutan masyarakat modern, diharapkan guru mampu menjawab tuntutan yang terjadi dimasyarakat modern.

Penutup

Dari uraian pada makalah ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber- sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Kata pendidik berasal dari kata *didik* yang berarti memlihara dan memberi latihan (ajaran,tuntunan,pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Kemudian kata *didik* di tambah awalan *pe* menjadi kata *pendidik* berarti orang yang mendidik.
3. Tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan,dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
4. Dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan antara lain : (1) perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, (2) perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan, (3) pembinaan dan pengembangan, (4) promosi dan mutasi.(5) Penilaian prestasi kerja.
5. F.E Kast dan Jim Rosenzweig, mengatakan bahwa perencanaan adalah suatu kegiatan yang terintegrasi, yang bertujuan untuk memaksimalkan

efektifitas keseluruhan usaha, sebagai suatu sistem sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan. ,

6. Al-Ghazali menguraikan kriteria guru yang baik. Menurutnya bahwa guru yang dapat disertai tugas mengajar adalah guru yang selain cerdas dan sempurna akalnya, juga guru yang baik akhlaknya dan kuat fisiknya. Dengan kesempurnaan akal ia dapat memiliki berbagai ilmu pengetahuan secara mendalam, dan dengan akhlaknya yang baik ia dapat menjadi contoh dan teladan bagi para muridnya, dan dengan kuat fisiknya ia dapat melaksanakan tugas mengajar, mendidik dan mengarahkan anak-anak muridnya

Daftar Bacaan

- Daradjat, Zakiyah, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Bumi Aksara, 1996
- Nata, Abuddin, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam, Kajian Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Hasbullah, *Kebijakan Pendidikan Dalam Perspektif Teori, Aplikasi dan Kondisi, Obyektif Pendidikan di Indonesia*, Rajawali Pers.
- Hidayat, Rahmat, *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*, LPPPI, Medan, 2016.
- Kunanda, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum*, Rajawali Pers. 2010
- Muhaimin, *Pengembangan kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*, Jakarta, Rajawali Pers. 2009
- Nata, Abuddin, *Pemikiran Para Tokoh Pendidikan Islam, Kajian Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2000.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, Balai Pustaka. 2001
- Ramayulis, Mulyadi, *Manajemen Pendidikan Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Kalam Mulia, Jakarta. 2017
- Safii, Inu Kencana, *Alquran dan Ilmu Administrasi*, Jakarta, Rineka Cipta. 2000
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. 2005
- Usman, Husaini, *Manajemen, Teori, Praktek dan riset Pendidikan*, Edisi ke tiga, Jakarta, Bumi Aksara. 2010

