



IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SM AL-HUD KECAMATAN JATIAGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN 2022/2023

¹Firman Zamzani,²M.Feri Fernadi,³Sahidin Wahyudi,

^{1,2,3}.Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Implementation of Education
Personnel Management.

Abstract: Education personnel management is the activity of managing educational personnel in carrying out tasks according to their duties and functions in order to run effectively. Especially in developing educational personnel to meet the competency standards of education personnel that have been set by the government. Based on the results of the presurvey at SMP Al-Huda Jatiagung South Lampung, there are several indicators that are not implemented, namely: procurement of employees, coaching for career paths, and career development assessments. Thus, the formulation of the problem that the author raises is how to implement educational personnel management at SMP AL-Huda Jatiagung South Lampung and what are the factors inhibiting the management of educational personnel. This study aims to find out how the implementation of education personnel management and to find out the inhibiting factors of education personnel management at SMP AL- Huda Jatiagung South Lampung. This research uses the analysis description method with a qualitative approach. That is an approach that produces in the form of written or spoken words of people and observed behaviors. Taking the background of Al-Huda Jatiagung Junior High School, South Lampung. The subjects of this study are teachers, principals. Administration. Data collection is carried out in various ways including observation, interviews, collection of documentation, which relates to the object under study. Then it is analyzed using qualitative descriptive analysis. The results of this study are expected to be able to provide knowledge to educational personnel about the importance of educational personnel management to produce professional personnel.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan. Setiap proses yang bertujuan tentunya mempunyai ukuran atau yardstick sudah sampai dimana perjalanan kita di dalam mencapai tujuan tersebut.⁷ Berbeda dengan tujuan fisik seperti jarak suatu tempat atau suatu target produksi, tujuan pendidikan merupakan suatu yang intangible dan terus-menerus berubah meningkat. Tujuan Pendidikan selalu bersifat sementara atau tujuan yang berlari. Hal ini berarti tujuan pendidikan setiap saat perlu direvisi dan disesuaikan dengan tuntutan perubahan (Efrina and Warisno 2021)

Manajemen tenaga kependidikan di sekolah harus ditunjukkan untuk memberdayakan tenaga-tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi manajemen tenaga kependidikan di sekolah yang harus dilaksanakan kepala sekolah adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga kependidikan mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyalurkan tujuan individu, kelompok, dan lembaga.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan oleh kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan yang tersedia. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Berhasil atau tidaknya proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangatlah bergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas serta kegiatan-

kegiatan yang dilakukan. Setiap pimpinan unit organisasi seyogyanya menitikberatkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdaya-guna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti maupun, cakap dan mau melaksanakan tugas secara teratur dan tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan..(HAMIDI 2018).

Untuk itu dilingkungan setiap lembaga pendidikan diperlukan kegiatan analisis pekerjaan untuk menyusun deskripsi pekerjaan dan klasifikasi pekerjaan, agar pada saat penerimaan dan penempatan pegawai dapat disesuaikan antara pegawai yang diperlukan dengan tuntutan jenis dan sifat pekerjaan. Bahwa dalam penerimaan dan penempatan pegawai harus memperhatikan kualifikasi para individu dari pegawai karena dalam penerimaan dan penempatan pegawai yang tidak tepat, menimbulkan berbagai kerugian dan masalah karena setiap pekerjaan yang dilimpahkan tidak terselesaikan secara efektif, dengan demikian tenaga dan waktu akan terbuang-buang, bahkan mungkin pula menjadi pemborosan karena biaya dipergunakan untuk personil yang tidak mampu mencapai prestasi seperti yang diharapkan (Andriani and Rasto 2019)

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai, serta dapat

melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas (Abidin 2017)

Pemberhentian dan pemensiunan sudah dilakukan dengan baik. Keenam kompensasi sudah berjalan yaitu kompensasi berupa gaji, kompensasi berupa intensif dan asuransi kesehatan. Ketujuh penilaian pegawai berjalan dengan baik.

Dari uraian di atas mengungkapkan bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan sudah dilaksanakan namun kurang optimal. Dengan demikian maka peneliti merumuskan judul Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen berasal dari bahasa Latin, yaitu dari asal kata mantis yang berarti tangan dan agere yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabungkan menjadi kata kerja managere yang artinya menangani. Managere diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dalam bentuk kerja to manage, dengan kata benda management, dan manager untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, manajemen diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Manajemen adalah Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif, efisien. Pengertian manajemen ini selalu mengalami perkembangan, meskipun

secara arketi tidak jauh berbeda. Istilah yang digunakan dalam menujuk pekerjaan pelayanan kegiatan adalah manajemen, pengelolaan, pengaturan, dan sebagainya. (Bahri 2022)

Konsep Tenaga Kependidikan

Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan.

Sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Tenaga 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 (Warisno 2020)

Manajemen Tenaga Kependidikan

Pengertian Manajemen Tenaga Kependidikan

“Menurut Rugaiyah, manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif. Manajemen tenaga kependidikan didefinisikan pula sebagai kegiatan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan.”

Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai

hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil) mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai

Tujuan Manajemen Tenaga Kependidikan

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berbeda dengan manajemen sumber daya manusia pada konteks bisnis, Di dunia pendidikan tujuan manajemen SDM lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang bermutu, membentuk SDM yang handal, produktif, kreatif dan berprestasi.

Berdasarkan (Permendiknas No. 8 Tahun 2005) TUGAS DITJEN PMPTK Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPTK) mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan standarisasi teknis di bidang peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan nonformal.(Syaban 2019)

Tujuan dari manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

a.Mewujudkan system sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.

b.Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.

c.Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya mempersiapkan kader pemimpin pendidikan yang benar-benar handal dan dapat diteladani), Yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari sekedar human

relationship pada pendidikan di sekolah itu sendiri.

d.Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.

e.Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuan-tujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.

f.Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama system sekolah atau organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan

Tugas dan Fungsi Tenaga Kependidikan

Berdasarkan Undang-undang no 20 tahun 2003 pasal 39: (1) tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) pendidikan 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.(Ruli 2020)

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang disyaratkan baik oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat antara lain: (1) pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan

rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. (2) pendidik untuk pendidikan formal pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi dihasilkan oleh perguruan tinggi terakreditasi pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi

Standar Tenaga Kependidikan

Standar tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental serta pendidikan dalam jabatan. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Kompetensi adalah tingkat kemampuan minimal yang harus dipenuhi seorang pendidik untuk dapat berperan sebagai agen pembelajaran, standar kompetensi tenaga kependidikan meliputi : kepribadian, social, teknis manajerial (khusus untuk kepala tenaga administrasi (sekolah/madrasah). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2008 tentang standar tenaga administrasi sekolah/madrasah .(Azis and Amiruddin 2020)

Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan. Pengertian lain dikemukakan oleh Schubert bahwa implementasi bermuara kepada aktivitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Implementasi adalah perluasan aktifitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana yang efektif.

Dapat disimpulkan bahwa implementasi adalah suatu tindakan, aksi, pelaksanaan dari suatu rencana atau

program-program yang telah disusun secara terstruktur dan sistematis. Pada umumnya implementasi ini akan bermuara pada aktivitas yang dilakukan sesuai metode, langkah-langkah, dan juga peraturan- peraturan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Julaiha 2018)

Manajemen adalah proses mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Jika fungsi manajemen sampai lepas dari penyelenggaraan pendidikan, maka pendidikan akan dapat dipastikan kalah dalam persaingan. Proses manajemen seperti yang disebutkan diatas meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.(Andreas 2020)

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah quasi eksperimen (eksperimen semu). Bentuk desain eksperimen ini merupakan pengembangan dari true experimental design. Desain ini mempunyai kelompok kontrol, tetapi tidak dapat berfungsi sepenuhnya untuk mengontrol variabel- variabel luar yang mempengaruhi pelaksanaan eksperimen. Untuk mengatasi kesulitan dalam menentukan kelompok kontrol dalam penelitian, maka dikembangkan desain Quasi Experimental (Suharsimi 2020) Peneliti menggunakan metode penelitian quasi eksperimen karena kelompok-kelompok yang terpilih masih dapat berhubungan dan berada pada keadaan apa adanya. sehingga peneliti tidak dapat mengatur sendiri variabel bebasnya. Penelitian quasi eksperimen merupakan metode yang tidak memungkinkan peneliti melakukan

pengontrolan secara penuh terhadap variabel dan kondisi-kondisi eksperimen. Desain penelitian yang digunakan yaitu pretest-posttest control group design. Dalam desain ini terdapat dua kelompok yang dipilih secara random, kemudian diberi pretest untuk mengetahui keadaan awal adalah perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Pada kelompok eksperimen diberi perlakuan dan kelompok kontrol tidak diberi perlakuan, akan tetapi sama-sama diberikan pretest dan posttest. (Sugiyono; 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berkaitan dengan Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan, khususnya di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan, bahwa manajemen tenaga kependidikan adalah kegiatan mengelola personal pendidikan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsinya agar berjalan dengan efektif dalam mencakup (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai dan factor-faktor penghambat apa saja dalam implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan

Satu hal yang perlu dipertegas dengan definisi tersebut adalah bahwa implementasi manajemen tenaga kependidikan merupakan suatu proses yang terdiri dari langkah-langkah tertentu secara sistematis yaitu,

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mulai dari tanggal 9 Agustus sampai dengan 9 September 2017 dengan menggunakan teknik interview atau wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dapat peneliti paparkan beberapa data dari para responden yang berkaitan dengan judul yaitu “ Implementasi Manajemen Tenaga

Kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan.

Pelaksanaan implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan meliputi: perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai.

Data Penelitian diperoleh menggunakan instrumen pengumpulan data berupa wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, observasi. Wawancara dilakukan dengan Tenaga Administrasi/TU, Guru, serta kepala sekolah di SMP AL-Huda Jatiagung Lampung Selatan.

Proses/ fungsi tenaga kependidikan

Proses/ fungsi tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan meliputi perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, penilaian.

Perencanaan pegawai

Suatu kegiatan manajemen yang baik tentu diawali dengan suatu perencanaan yang baik dan matang, supaya dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Melalui metode observasi bahwa perencanaan pegawai perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analisis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (job specification).

Berikut hasil wawancara terhadap Bapak Edi Susanto, S.Pd selaku Kepala SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan, beliau menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk merencanakan pegawai dengan menganalisis kebutuhan pegawai berapa yang dibutuhkan setiap tahunnya, berapa jumlah PTK pendidik dan tenaga kependidikannya kemudian dianalisis dan dipemetakan baru kelihatan berapa yang perlu dibutuhkan. Dan dalam perencanaan pegawai dibutuhkan disesuaikan dengan siswa yang dibutuhkan. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analisis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan (job specification). 3

Menurut penulis dapat disimpulkan dari hasil wawancara diatas bahwa dalam kegiatan analisis ini dalam perencanaan pegawai di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan sudah mengikuti prosedur dalam merencanakan pegawai sesungguhnya melalui menganalisis kebutuhan pegawai berapa yang dibutuhkan setiap tahunnya, berapa jumlah PTK pendidik dan tenaga kependidikannya kemudian dianalisis dan dipemetakan dari seluruh jumlah calon pegawai baru kelihatan berapa yang perlu dibutuhkan. Dan dalam perencanaan pegawai dibutuhkan disesuaikan dengan siswa yang dibutuhkan. Karena itu, sebelum menyusun rencana, perlu dilakukan analisis pekerjaan (job analisis) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan

Promosi dan mutasi

Promosi atau mutasi awal tahap pertama yang dilakukan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung ia mengikuti latihan prajabatan, kemudian tahap selanjutnya pengangkatan pegawai, kegiatan berikutnya adalah penempatan atau

penugasan. Dalam penempatan ini diusahakan adanya kongruensi yang tinggi antara tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai dengan karakteristik pegawai. Untuk mencapai tingkat kongruensi yang tinggi dan membantu personil supaya benar-benar siap secara fisik dan mental untuk melaksanakan tugas-tugasnya, perlu dilakukan fungsi orientasi baik sebelum atau sesudah penempatan

Pemberhentian

Pemberhentian pegawai merupakan fungsi personalia yang menyebabkan terlepasnya pihak organisasi dan personil dari hak dan kewajiban sebagai lembaga tempat bekerja dan sebagai pegawai. Untuk selanjutnya mungkin masing-masing pihak terikat dalam perjanjian dan ketentuan sebagai bekas pegawai dan bekas lembaga tempat kerja. Dalam kaitannya dengan tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan, Adapun sebab-sebab pemberhentian pegawai ini yaitu sebagai berikut: (1) Ada pegawai yang berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri apapun alasan ia berhentian. (2) Ada pegawai yang terpaksa diberhentikan dengan tidak hormat karena tindakannya yang mengakibatkan keberadaannya dalam organisasi tidak diinginkan lagi. (3) Ada pegawai yang meninggal dunia dan oleh karena karenanya harus digantikan. (3) Ada pegawai yang meninggalkan sekolah karena memasuki masa pensiun

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data dan pembahasan tentang implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan yakni:

1. Implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan berdasarkan indikator manajemen tenaga kependidikan yaitu perencanaan pegawai dengan mengadakan

analisis pekerjaan, mengadakan analisis jabatan, seleksi pegawai, dalam pengadaan pegawai, yang dilakukan perekrutan, memilih calon yang terbaik dan cakap, ujian lisan, tulisan, ujian praktek, dalam pembinaan pegawai yang dilakukan pembinaan tenaga structural, tenaga fungsional, tenaga teknis pendidikan, pembinaan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kemampuan profesional, pembinaan untuk meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan, pembinaan untuk memenuhi tuntutan jabatan, dalam promosi dan mutasi yang dilakukan mengikuti latihan prajabatan, pengangkatan pegawai, penempatan dan penugasan, dalam pemberhentian dan pemensiunan ada pegawai yang berhenti atas kemauan dan permintaan sendiri apapun alasan ia diberhentikan, pegawai yang terpaksa diberhentikan dengan tidak hormat, pegawai yang meninggal dunia, pegawai yang memasuki masa pension kerja, dalam kompensasi pegawai yang dilakukan yaitu kompensasi berupa gaji, kompensasi berupa intensif, kompensasi berupa asuransi kesehatan, dalam penilaian pegawai yang dilakukan penilaian terhadap prestasi kerja, penilaian terhadap kenaikan jabatan, penilaian terhadap penyesuaian gaji, penilaian terhadap pengembangan dan karir.

2. Faktor penghambat implementasi manajemen tenaga kependidikan di SMP AL-Huda Jatiagung Lampung Selatan yaitu: belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif dan inovatif, dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, masih belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai

REFERENCES

Abidin, Achmad Anwar. 2017. "MANAJEMEN PEMBIAYAAN

PENDIDIKAN TINGGI DALAM UPAYA PENINGKATAN MUTU (Studi Kasus Pada Perguruan Tinggi Swasta Menengah di Surabaya)." *Jurnal Penjaminan Mutu* 3 (1): 87–99. <https://doi.org/10.25078/jpm.v3i1.95>.

Andrean, Seka. 2020. "Upaya Guru Dalam Membiasakan Karakter Melalui Pembelajaran Aqidah Akhlak Di MI Ma'arif." *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 10 (1): 43–52.

Andriani, Rike, and Rasto Rasto. 2019. "Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4 (1): 80–86. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>.

Azis, Nurani, and Amiruddin Amiruddin. 2020. "MOTIVASI GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR SISWA DI SEKOLAH DASAR NEGERI." *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam* 5 (01): 56–74. <https://doi.org/10.26618/jtw.v5i01.3344>.

Bahri, Syaiful. 2022. "Manajemen Pendidikan Inklusi Di Sekolah Dasar." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4 (1): 94–100.

Efrina, Lisa, and Andi Warisno. 2021. "Meningkatkan Mutu Melalui Implementasi Manajemen Di Madrasah Tsanawiyah Hidayatul Mubtadiin." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 3 (2): 214–19. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v3i2.7776>.

HAMIDI, RIO ROMANDA. 2018. "PERAN GURU PAI DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR PESERTA DIDIK PADA MATA PELAJARAN PAI

DI SDIT BAITUL JANNAH
KECAMATAN KEMILING
RAYA BANDAR LAMPUNG.”
Masters, UIN Raden Intan
Lampung.
<http://repository.radenintan.ac.id/4849/>.

- Julaiha, Siti. 2018. “Implementasi Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran.” *Dinamika Ilmu* 14 (2): 226–39.
<https://doi.org/10.21093/di.v14i2.15>.
- Ruli, Efrianus. 2020. “TUGAS DAN PERAN ORANG TUA DALAM MENDIDIK ANAK.” *JURNAL EDUKASI NONFORMAL* 1 (1): 143–46.
- Sugiyono, Prof DR. 2020. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
[//digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43](http://digilib.unigres.ac.id/index.php/3Fp%3Dshow_detail%26id%3D43).
- Suharsimi, Arikunto. 2020. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” *Jakarta: Rineka Cipta* 134.
- Syaban, Marwan. 2019. “KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM.” *AL-WARDAH: Jurnal Kajian Perempuan, Gender Dan Agama* 12 (2): 131–41.
<https://doi.org/10.46339/al-wardah.v12i2.141>.
- Warisno, Andi. 2020. “Implementing A Quality Learning In Schools.” *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 5 (1): 1–12.