

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Manusia yang beriman dan bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya-karya besar yang bermanfaat bagi sesamanya, disebutkan al-Qur'an sebagai manusia yang paling baik dan terpuji. Sesungguhnya manusia yang paling mulia adalah yang paling banyak memberikan manfaat bagi sesamanya dan makhluk lain secara menyeluruh. Sebagaimana dalam al-Qur'an surat al-Bayyinah, 98:7 :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya : “Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk”.¹

¹ Depag RI, *Al-Quran dan terjemahannya*. (Jakarta: Alfatih, 2013), 451.

Tenaga Pendidik (guru) dalam proses belajar-mengajar memiliki peran kunci dalam menentukan kualitas pembelajaran. Guru diharapkan dapat menunjukkan kepada siswa tentang bagaimana cara mendapatkan pengetahuan (*cognitive*), sikap dan nilai (*afektif*) dan keterampilan (*psikomotor*). Dengan kata lain tugas dan peran pendidik yang utama adalah terletak aspek pembelajaran. Pembelajaran merupakan alat untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu secara singkat dapat dikatakan bahwa, kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidiknya.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.²

Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional yang dimiliki oleh lembaga.³ Tenaga pendidik atau guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain perbaikan pendidikan harus berpangkal dari tenaga pendidik dan berujung pada tenaga pendidik pula.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sebuah sekolah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah sangatlah vital kedudukannya. Kunci utama agar perencanaan dan program-program pengembangan pendidikan di sekolah berjalan optimal berada di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah. Berbicara

² Departemen Agama RI, *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 29 ayat 2* (Jakarta : Dirjen Pendidikan Islam, 2003), 102.

³ Sudarwan Danim, *menjadi Komunitasi Pembelajar: Kepemimpinan Transmasional dalam Komunitas Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), 113-114.

masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat kita lihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pekerjaan penting yang membutuhkan waktu relatif lama, dan harus dilakukan melalui proses dengan sistem pendidikan yang berkualitas. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggungjawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikanlah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai.⁴

Kegiatan-kegiatan yang telah di tentukan oleh organisasi atau sekolah tidak bias dilakukan dan diselesaikan dengan segera jika beberapa posisi pekerja kosong. Oleh karena itu, agar masalah mutu ini tidak mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, sekolah harus menempatkan atau memetakan tenaga pendidik. Untuk memetakan tenaga pendidik, sekolah diharapkan untuk terlebih dahulu memperhitungkan berapa jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan, berapa jumlah tenaga pendidik yang sudah ada, dan bagaimana pemetaannya. Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menenpatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.⁵ Adapun indikator penempatan tenaga pendidik adalah (1) Bagaimana pendidikan tenaga pendidiknya, (2) Bagaimana Pengetahuan Kerja tenaga pendidiknya, (3) Bagaimana keterampilan kerja tenaga pendidiknya, dan (4) Bagaimana pengalaman kerja tenaga pendidiknya.⁶

Untuk melaksanakan ketentuan tersebut pemerintah telah melakukan berbagai usaha, termasuk menerbitkan Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional yaitu UU RI Nomor 20 Tahun 2003, Undang-undang Guru dan Dosen yaitu UU RI Nomor 14 Tahun 2005 dan berbagai peraturan perundangan lainnya yang melihat peranan strategis Tenaga pendidik dalam peningkatan mutu

⁴ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Konsep Strategi dan Implementasi, Cetakan 2 (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015), 3.

⁵ Tjutju, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung : Alfabeta, 2016), 115

⁶ Tjutju, *Manajemen Sumber daya manusia* (Bandung : Alfabeta, 2016), 117

pendidikan. Tenaga pendidik dipandang sebagai jabatan professional oleh karena itu tenaga pendidik setidaknya disiapkan melalui pendidikan profesi. Kemajuan ini tidak serta merta dipengaruhi oleh tenaga pendidik, akan tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan serta kesiapan dari pihak penyelenggara dan pelaksanaan kurikulum. Lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan dan Standar Penilaian Pendidikan.⁷

Dari delapan Standar Nasional Pendidikan yang tertera di dalam Peraturan Menteri diatas, pembahasan dalam penelitian ini lebih menitik beratkan pada Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Standar ini memuat beberapa pasal yang membahas dan menjelaskan mengenai kualifikasi minimum sebagai tenaga pendidik serta beberapa kriteria untuk menjadi kepala sekolah, pengawas pada semua jenjang satuan pendidikan.

Sesuai dengan Badan standar nasional pendidikan yang mana Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi, kompetensi Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

Agar bisa mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut seorang pendidik dianggap mampu menjadi pendidik apabila memiliki kemampuan, yang

⁷ Departemen Agama RI, *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2003 Standar Nasional Pendidikan* (Jakarta : Dirjen Pendidikan Islam), 105.

menurut UU Sisdiknas telah dijelaskan bahwa pendidik (guru) agar bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan profesional, dituntut memiliki empat kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial.⁸

Dalam hal ini tenaga pendidik memiliki peran yang kompleks dan dinamis, maka upaya meningkatkan kualitas proses mengajar tenaga pendidik harus memiliki kompetensi, kualifikasi akademik, memiliki kreatifitas dalam menciptakan iklim pembelajaran lebih efektif dan kondusif, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional seperti yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik, kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.⁹

Dalam konteks pengajaran di sekolah, upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Salah satu komponen pendidikan yang vital dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut adalah tenaga pendidik yang mempunyai latar belakang pendidikan sesuai dengan pendidikannya dalam hal ini dapat di kenal sebagai Tenaga pendidik yang linier. Tenaga Pendidik merupakan komponen pendidikan yang sangat menentukan dalam membentuk wajah pendidikan di Indonesia.¹⁰ Secara mikro peningkatan mutu sangat berkaitan dengan perilaku professional yang dilakukan tenaga pendidik dalam proses pengajaran. Hal ini merupakan refleksi komitmen tenaga pendidik untuk mengendalikan implementasi nilai, sikap, dan perilaku profesionalnya. Berdasarkan program penempatan atau pemetaan yang sesuai dan benar dengan latar belakang pendidikan (linier) seorang tenaga pendidik, maka diharapkan

⁸ Undang-undang Sisdiknas, *Nomor 20 Tahun 2003 pasal 19 ayat 2* (Jakarta : Sisdiknas, 2005), 23.

⁹ Departemen Agama, *Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 Ayat 3*, (Jakarta :Dirjen Pendidikan Islam, 2005), 71.

¹⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru Edisi ke 3* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013), 5.

adanya peningkatan mutu pendidikan dalam memperbaiki proses pengajaran di sekolah. Peneliti melakukan studi awal tentang potret yang terjadi terkait linieritas di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum.

Tabel 1.1
Data Kekuatan Tenaga Pendidik MA Mathlaul Ulum Garut

No	Nama Guru	Keahlian	Fakultas	Mengajar	Tersertifikasi
1	2	3	4	5	6
1	Dra. Ai Kulsum	Sosiologi	FPIPS UPI	Kepala Sekolah, Sosiologi	Sudah
2	Ayat H, S.Pd	PKN	Keguruan	PKn	Belum
3	Dra. Dedeh Rohimah	PAI	Tarbiyah IAID Ciamis	Fiqih	Sudah
4	Drs. H. AM Yusup	PAI	Tarbiyah UIN Bdg	SKI	Sudah
5	Abd Holiq Panhur, S.Pd.I	Pertanian	Pertanian IPB	Biologi	Sudah
6	Aan Ash Mutakin, M.Pd	Syari'ah	Ushuludin UIN Bdg	B. Arab	Belum
7	Rukman Suyatna, S.Pd	B. Inggris	Keguruan	B. Inggris	Sudah
8	Sajidin, S.Pd	B. Indonesia	Keguruan	B. Indonesia	Sudah
9	Jajang Mulyana, S.Pd	Ekonomi	FPIPS UPI	Ekonomi	Sudah
10	Endang Wahyudin, S.Pd	Matematika	Tarbiyah UIN Bdg	Matematika	Sudah
11	Asep Kholid, S.Pd	B. Inggris	Tarbiyah UIN Bdg	Mulok Umum/B.Sunda	Sudah
12	Dila Haerani, S.Pd	PAI	Keguruan Msdadiah	Geografi	Sudah
13	Fahmie Sugihharti, S.Psi	BK	FIP UPI	Prakarya/ BK	Sudah
14	Eko Komaludin, S.Pd	Penjaskes	Keguruan UNSIL	Penjaskaes	Sudah
15	Ucu Sumiati, S.Pd	B. Inggris	Keguruan STKIP	Seni Budaya	Sudah
16	Farhan Siraj, S.Pd	B. Arab	Tarbiyah UIN Bdg	B. Arab	Belum
17	Purnama Alam, S.Pd	Biologi	Keguruan STKIP	Fisika	Belum
18	Firmansah, S.Pd.I	PAI	Keguruan UNIGA	Aqidah Akhlaq	Belum
19	Nisa Azizah, S.Pd	B. Indonesia	Keguruan STKIP	B. Indonesia	Belum
20	Siti Sopariah, S.Pd	Biologi	Keguruan STKIP	Kimia	Belum

Sumber : Data Statistik MA Mathlaul Ulum Garut (diolah oleh peneliti)

Berdasarkan potret studi awal peneliti di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum, peneliti menghitung prosentasi tenaga pendidik yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu dari 20 tenaga pendidik yang mengajar di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum ada 15 tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakangnya sebesar 75%. Dan ada 12 dari 20 tenaga pendidik yang tersertifikasi sebesar 60%.

Berikut ini daftar nilai lulusan siswa Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum dalam tiga tahun terakhir

Tabel 1.2
Daftar Nilai UN MA Mathlaul Ulum Garut (kurun 3 tahun terakhir)

Tahun Pelajaran	Rata Rata UN					
	B. Indonesia	Matematika	B. Inggris	IPA	Jumlah	Rata-rata
2015/2016	7.50	6.90	7.18	8.12	29.7	7.42
2016/2017	7.81	8.31	7.66	8.11	31.89	7.97
2017/2018	8.16	8.23	8.12	8.30	32.81	8.20

Sumber : Profil MA Mathlaul Ulum Garut (diolah oleh peneliti)

Dari hasil fenomena di atas, maka perlu adanya kesadaran dari lembaga sekolah dalam perekrutan atau penempatan tenaga pendidik. Dalam sistem pendidikan nasional, organisasi yang bergerak dalam sistem tersebut merupakan subsistem yang memiliki sumber daya manusia yang perlu dikelola secara tepat. Secara nyata mereka adalah para tenaga kependidikan yang memiliki peran sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi pendidikan yang pada gilirannya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu peran mereka sangat menentukan gagal atau berhasilnya pelaksanaan tugas.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai penempatan/pendistribusian tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas Lulusan. Studi kasus di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum di Kabupaten Garut. Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum adalah sekolah swasta berciri khas Islam, banyak diminati oleh sebagian besar masyarakat sekitar dengan didukung oleh tempat yang berdekatan jalan raya antar kabupaten. Dari lembaga ini, sumber daya manusia dan kualitas pembelajarannya bahwa pantaslah bila dilakukan

sebuah penelitian untuk di teliti sebagai tesis. Dengan meneliti lembaga pendidikan ini, maka sedikit banyak akan dapat diketahui seberapa sesuaikah tenaga pendidik bidang studi dengan mata pelajaran yang di ampunya. Hal ini sangat menarik karena Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum mampu memberikan prestasi yang membanggakan dari Tahun 2015 hingga sekarang yaitu lulus 100%.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk membuat tesis dengan judul **“Manajemen Penempatan Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Lulusan (Penelitian Di MA Mathlaul Ulum Garut)”**

B. Perumusan Masalah

Untuk memberikan arahan yang jelas terhadap masalah yang diteliti berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti membuat perumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan penempatan tenaga pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut?
2. Bagaimana pendidikan tenaga pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut?
3. Bagaimana pengetahuan kerja pendidik di Mathlaul Ulum Garut?
4. Bagaimana keterampilan kerja pendidik di Mathlaul Ulum Garut?
5. Bagaimana pengalaman kerja pendidik di Mathlaul Ulum Garut?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan pedoman peneliti dalam melaksanakan penelitian. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk :

1. Mengetahui perencanaan penempatan tenaga pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut.
2. Mengetahui Pendidikan tenaga pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut.
3. Mengetahui Pengetahuan kerja pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut.
4. Mengetahui Keterampilan kerja pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut.
5. Mengetahui Pengalaman kerja pendidik di MA Mathlaul Ulum Garut.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian :

1. Bagi Penulis

Dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan penulis tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan penerapan manajemen di MA Mathlaul Ulum Garut, khususnya dalam Manajemen penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas lulusan agar dapat bekerja lebih baik, efektif dan efisien sehingga menjadi sumber daya manusia yang lebih efektif dan produktif.

2. Bagi Lembaga

Kegunaan penelitian bagi lembaga ini antara lain :

- a. Sebagai bahan masukan untuk terus mengembangkan sekolah.
- b. Sebagai upaya perbaikan serta peningkatan strategi mutu pendidikan sehingga menghasilkan *output* atau lulusan yang bermutu.
- c. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang maksimal demi kemajuan lembaga.

3. Pihak Lain.

Kegunaan penelitian bagi pihak lain yang membacanya antara lain :

- a. Memperkaya dan menambah teori-teori dalam dunia pendidikan.
- b. Dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- c. Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai strategi perekrutan dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang baik, ataupun sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

Kegunaan Penelitian ini juga untuk mensosialisasikan lembaga sebagai informasi dan pengetahuan mengenai strategi perekrutan dan motivasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan yang baik.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Said Masnur

Said Masnur (2007) melakukan penelitian (tesis) di Pasca Sarjana UIN Suska Riau, dengan judul "*Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Pengadaan Tenaga Guru Pada Sekolah Dasar Swasta No 13 Muhammadiyah Kecamatan Lirik Indra Giri Hilir*". Hasil Penelitian ini pentingnya sebuah manajemen dalam proses perencanaan dan pengadaan tenaga guru di Sekolah Dasar Swasta No13 Muhammadiyah.

2. Penelitian Manap Somantri

Manap Somantri (2009) melakukan penelitian (tesis) di Pasca Sarjana Universitas Bengkulu, dengan judul "*Pemetaan Guru berdasarkan kebutuhan, kualifikasi pendidikan dan bidang pengajaran guru SMP di Kota Bengkulu*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pemetaan tenaga pendidik di kota Bengkulu yang berfokus kepada kebutuhan, kualifikasi pendidikan dan bidang pengajaran.

3. Penelitian Ahmad Zaki Abroriansyah

Ahmad Zaki Abroriansyah (2016) melakukan penelitian (tesis) di Pasca Sarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul "*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Universitas Malang*", Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penulis menyampaikan tentang peningkatan mutu SDM di Unisma dengan focus pada pembahasan pada perencanaan, perekrutan, penempatan dan evaluasi peningkatan sumber daya manusia.

4. Penelitian Suyadi

Suyadi (2016) melakukan penelitian (tesis) di Pasca Sarjana IAIN Surakarta, dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sumber daya pendidik di SDN 1 Delanggu, efektifitas penempatan sumber daya pendidik di SDN 1 Delanggu, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di SDN 1 Delanggu.

Berdasarkan ke empat kumpulan hasil penelitian yang relevan untuk

melihat bahwa posisi penelitian ini berbeda dan belum ada yang membahasnya, penelitian yang diteliti akan memfokuskan pada pengerucutan penempatan kebutuhan tenaga pendidik dengan objek tempat yang berbeda yakni di Madrasah Aliyah Mathlaul Ulum Garut.

F. Kerangka Berpikir

1. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan bagian utama dari pendidikan, oleh karena itu kebutuhan guru setiap sekolah di seluruh daerah harus terpenuhi dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Tenaga Pendidik masih dianggap mempunyai dua arti yaitu guru yang ada dalam masyarakat (informal) seperti guru mengaji, ustad maupun orang tua atau disegani dalam masyarakat tersebut. Yang kedua yaitu tenaga kependidikan formal yaitu guru yang ada dalam sekolah-sekolah. Namun peran guru disini tidak hanya di sekolah saja tetapi juga di lingkungan masyarakatnya sehari-hari.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dalam konteks sistem pendidikan nasional tersebut, seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹¹

Dalam konteks pengajaran di sekolah, upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Secara mikro peningkatan mutu sangat berkaitan dengan perilaku professional yang dilakukan tenaga pendidik dalam proses pengajaran. Hal ini merupakan refleksi komitmen tenaga pendidikan untuk mengendalikan implementasi nilai, sikap, dan perilaku profesionalnya. Berdasarkan program penempatan atau pemetaan yang sesuai dan benar dengan latar belakang pendidikan seorang guru, maka diharapkan adanya peningkatan mutu pendidikan dalam memperbaiki proses pengajaran di sekolah. Salah satu

¹¹ Departemen Agama RI, *Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 pasal 29 ayat 2* (Jakarta : Dirjen Pendidikan Islam, 2013)

peningkatan mutu lulusan di mulai dari perencanaan penempatan pegawai dalam hal ini tenaga pendidik.

2. Penempatan

Penempatan merupakan tindakan pengaturan atas seseorang untuk menempati suatu posisi atau jabatan. Penugasan merupakan tindakan pemberian tugas tanggung jawab kepada tenaga kependidikan sesuai dengan kemampuannya, yaitu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan mutu yang paling diharapkan.¹²

Agar para personel dapat melaksanakan tugasnya secara tepat guna, mereka perlu ditata berdasarkan prinsip “*The Right Man on The Right Place*”, dengan memperhatikan beberapa hal seperti :¹³

1. Latar belakang pendidikan, Ijazah/keahlian dan *interest* kerjanya
2. Pengalaman Kerja (Terutama yang diminati atau telah ditekuni)
3. Kemungkinan pengembangan dan peningkatan kariernya
4. Sikap atau penampilan, sifat dan kepribadiannya

Prinsip dasar pemetaan dan penempatan tenaga kependidikan harus adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. langkah pengorganisasian dalam kegiatan penempatan harus dilakukan dengan mempertimbangkan minat, bakat, kemampuan dan berat ringannya tugas yang akan dipikul bagi setiap personil.¹⁴

Kegagalan dalam pengangkatan dan penempatan tenaga kependidikan akan menyebabkan berbagai hal seperti tidak tercapainya sasaran program pendidikan, tidak adanya suasana kerja yang harmonis, pelaksanaan kerja yang tidak efisien, penyimpangan prosedur kerja, kurang diperhatikannya aturan kerja yang ada, penyalahgunaan tanggung jawab, dan lain sebagainya.

Tujuan diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan

¹² Rusdiana, *Manajemen sumber daya manusia* (Bandung : Arsad Press, 2013), 78

¹³ Gunawan, Ary, *Administrasi Sekolah cetakan 4*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), 67.

¹⁴ Sukirman, Hartati, *Manajemen Tenaga Pendidikan*. (Yogyakarta: FIP UNY. 2014),

kriteria antara lain pengetahuan, kemampuan, kecakapan dan keahlian. Hal disini upaya untuk meningkatkan mutu dan kualitas sekolah. Hal ini mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada pekerja agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai dengan didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi.¹⁵

3. Kebijakan Kualifikasi

Sesuai dengan Badan standar nasional pendidikan yang mana Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksudkan di atas adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang mana kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dan menengah meliputi Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.¹⁶ Berikut ini tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru : Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtidaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut:¹⁷

Tabel 1.3
Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru

Standar Nasional Pendidikan	Tingkat SMA/MA atau Sederajat
1	2

¹⁵ Memoria, *Manajemen Cetakan 3*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2013) 231.

¹⁶ Departemen Agama RI, *Standar Pendidikan Nasional* (Jakarta; Dirjen Pendidikan Islam, 2017), 40.

¹⁷ Standar Nasional Pendidikan, *Nomor 16 Tahun 2007*(Jakarta : BSNP, 2007)

Standar Nasional Pendidikan	Tingkat SMA/MA atau Sederajat
1	2
Kualifikasi Akademik Guru SMA/MA	<ul style="list-style-type: none"> • Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. • Kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.
Standar Kompetensi Guru SMA/MA	Standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Sumber : (Permenag RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru)

Kerangka Fikir

