

## MANAJEMEN PENDIDIK DI SDIT ANAK SOLEH 2 MATARAM

Rahmat Sulhan Hardi<sup>1</sup>, Basiki<sup>2</sup>, Sutrisna Wibawa<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ilmu Pendidikan Bahasa, Universitas Negeri Yogyakarta

<sup>1</sup>[Rahmatsulhan.2019@student.uny.ac.id](mailto:Rahmatsulhan.2019@student.uny.ac.id)

---

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Diterima: 04-01-2020

Disetujui: 16-01-2020

---

#### Kata Kunci:

Manajemen  
Pendidikan  
SDIT

---

### ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen pendidik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi tenaga pendidik di SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Pengumpulan data menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data meliputi editing, kategori, mendisplay dan menafsirkan data. Hasil penelitian ini, yakni (1) Tahap perencanaan; perekrutan tenaga pendidik di SDIT Anak Soleh 2 Mataram telah cukup baik yakni sejak pengajuan kebutuhan pendidik baru kepada yayasan, seleksi administrasi, tes tulis 1 berupa uji komitmen, tes tulis 2 berupa tes akademis, tes bacaan dan hafalan Quran, wawancara, hingga *tes micro teaching*. (2) Tahap pengorganisasian; pengorganisasian tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pembentukan panitia serta koordinator level. (3) Tahap pelaksanaan; Kepala Sekolah SDIT Anak Soleh 2 Mataram melakukan pembinaan para tenaga pendidik dengan kegiatan Bina Pribadi Islami untuk guru, pertemuan dan rapat guru setiap hari Sabtu, pelatihan guru minimal sekali setiap semester, dan saling mengingatkan antarguru. (4) Tahap Pengawasan; Kepala sekolah mengontrol secara langsung dengan berkeliling dan secara tidak langsung dengan bantuan wakil kepala sekolah dan koordinator level yang telah dibentuk dengan tugas mengawasi guru di setiap tingkatan kelas. Selain itu, kepala sekolah membuat petugas piket untuk mendisiplinkan guru.

**Abstract:** *This study aims to determine the management of teaching staff that includes planning, organizing, implementing, monitoring, and evaluating educators at SDIT Anak Soleh 2 Mataram. This study uses a qualitative approach with qualitative descriptive methods. The research subjects consisted of school principals, vice-principals, and SDIT Anak Soleh 2 Mataram teachers. Data collection uses documentation and interview techniques. Data analysis techniques include editing, category, display and interpret data. The results of this study, namely (1) Planning stage; recruitment of teaching staff at SDIT Anak Soleh 2 Mataram has been quite good, namely since the submission of new educator needs to the foundation, administrative selection, written test 1 in the form of commitment test, written test 2 in the form of academic test, reading test and memorization of the Quran, interview, to microteaching . (2) The organizing stage; the organization of the teaching staff is carried out by the school principal, deputy headmaster, and the formation of a committee and level coordinator. (3) Implementation phase; The principal of SDIT Anak Soleh 2 Mataram conducts training of educators with Islamic Personal Development activities for teachers, teacher meetings and meetings every Saturday, teacher training at least once every semester, and reminds one another among teachers. (4) Supervision Stage; The headmaster controls directly by going around and indirectly with the help of the vice-principal and coordinator level that has been*

*formed with the task of supervising teachers at each grade level. In addition, the principal makes a picket officer to discipline the teacher,*



<https://doi.org/10.31764/elementary.v3i1.1687>



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license

## A. LATAR BELAKANG

Sekolah memiliki komponen yang saling terkait dan saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Input sekolah meliputi siswa, tenaga pendidik, keuangan serta input lainnya harus dapat dipergunakan dan dimaksimalkan dalam upaya menghasilkan output berupa anak didik yang berkualitas, yang memiliki seperangkat nilai, sikap, pengetahuan, kompetensi dan keterampilan dalam hidup. Untuk dapat mencapai hal tersebut, sekolah perlu mendayagunakan dan memaksimalkan sumber daya yang dimilikinya dengan cara pengelolaan sekolah yang baik dan terorganisir.

Penyelenggaraan sekolah yang baik adalah penyelenggaraan sekolah sesuai dengan standarisasi yang dilakukan pemerintah. Standarisasi tersebut adalah standar nasional 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. Standar-standar tersebut tidak hanya dapat diimplementasikan pada sekolah negeri, tetapi juga oleh sekolah swasta seperti Sekolah Dasar Islam Terpadu yang selama lebih dari lima tahun terakhir mulai tumbuh dan berkembang di Indonesia. Salah satunya adalah SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Ditambah lagi, pemerintah mendorong adanya otonomi pendidikan. Dengan demikian, sekolah dapat lebih leluasa dalam mengatur sekolah demi peningkatan mutu sekolah tersebut.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu komponen penting di antara komponen lain seperti tenaga pendidik, sarana dan prasarana, kurikulum, kesiswaan dalam mewujudkan pendidikan sekolah yang unggul. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam pengelolaan sekolah. Dengan gaya kepemimpinannya, kepala sekolah dapat mempengaruhi seluruh warga sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah sehingga tujuan sekolah dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan.

Peningkatan mutu pendidikan adalah salah satu cara agar tujuan sekolah dapat tercapai. Peningkatan mutu pendidikan salah satunya ditentukan oleh kesiapan dan kualitas sumber daya manusia, dalam hal ini tenaga

pendidik, yang terlibat dalam proses pendidikan. Peningkatan pendidikan di sekolah akan selalu berbarengan dengan peningkatan kualitas tenaga pendidik.

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran. Pendidik setidaknya memiliki kemampuan yang meliputi penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional tenaga pendidik dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, di samping itu pendidik harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam 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.

Peraturan tersebut menyiratkan perubahan paradigma pola mengajar tenaga pendidik yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa, menjadi pusat dan mendominasi pembelajaran dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan tenaga pendidik sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara tenaga pendidik dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kondisi ini mengharuskan tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama dalam memberikan keteladanan, memotivasi, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Pendidik merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya. Pendidik sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri oleh siswanya. Pendidik merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh kesiapan pendidik dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui

kegiatan belajar mengajar. Posisi strategis pendidik untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional pendidik dan mutu kinerjanya. Pengelolaan tenaga pendidik sangatlah perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan mutu sekolah.

Dengan demikian, penulis merasa perlu untuk meneliti tentang manajemen pendidik di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Anak Soleh 2 Mataram menjadi fokus kajian.

Sergiovanni, Burlingame, Coombs, dan Thuston (dalam Bafadal, 2006:39) mendefinisikan manajemen sebagai *process of working with and through other to accomplish organizational goals efficiently*, yaitu proses kerja dengan dan melalui (mendayagunakan) orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien. Gorton (dalam Bafadal, 2006:39) juga menegaskan bahwa manajemen merupakan metode yang digunakan administrator untuk melakukan tugas-tugas tertentu atau mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Fatah (2004) menjelaskan bahwa manajemen adalah sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud dengan tenaga pendidik adalah 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.

G.R Terry (dalam Munastiwi, 2018) menjelaskan bahwa tahapan manajemen meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*). Sergiovanni (dalam Bafadal, 2006:40) menjelaskan bahwa langkah-langkah manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengerahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan begitu, yang dimaksud dengan manajemen pendidik dalam penelitian ini meliputi (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) Pelaksanaan, dan (4) Pengontrolan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Direktur sekolah dan dewan guru SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk mengecek keabsahan data dilakukan dengan metode triangggulasi yaitu dengan membandingkan data hasil wawancara dengan hasil pengamatan dan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen yang tersedia. Teknik analisis data

dilakukan dengan tiga tahap yaitu klasifikasi data, mendisplay data, dan menafsirkan data.

Menurut Muhadjir (1999) (teknik analisis data penelitian kualitatif dalam pengumpulan datanya menggunakan teknik; editing, kategori, mendisplay data dan penafsiran .

1. Editing. Proses editing adalah proses memperbaiki data serta menghilangkan keraguan. Proses editing dilakukan setelah semua data yang dikumpulkan melalui wawancara.
2. Kategori. Tahapan ini dilakukan untuk mengkategorikan dari seperangkat tumpukan data yang disusun atas dasar pemikiran intuisi pendapat atau kriteria tertentu. Jadi data yang sudah diedit dan dipilih-pilih sesuai dengan kategori data yang diperlukan
3. Mendisplay data. Mendisplay data merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Tahapan ini menyajikan data kedalam berbagai format yang dianggap perlu seperti tabel, daftar dan sebagainya .
4. Penafsiran. Tahapan ini merupakan tahapan akhir dalam menganalisis data. Penafsiran data ini merupakan tahapan akhir penyelesaian dan pembahasan yang terinci tentang arti yang sebenarnya dalam temuan-temuan penelitian dari data yang didapatkan dari lapangan akan diberikan penafsiran atau interprestasi sesuai dengan kondisi yang sebenarnya

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Perencanaan (*planning*)

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan semua aktivitas yang akan dilakukan pada masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan (Bafadal, 2006:42). Menurut Robbins (dalam Nurdyansyah, 2017), perencanaan adalah proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Mondy dan Premeaux menjelaskan bahwa “Perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya”.

Perencanaan merupakan tahapan awal dalam proses manajemen. Berhasil tidaknya kegiatan manajemen secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh perencanaan. Karena itu, perencanaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Bafadal (2006:43) merangkum pendapat para pakar mengenai perencanaan yang baik seperti: (1) dibuat oleh orang-orang yang memahami organisasi, (2) dibuat oleh orang-orang yang memahami perencanaan, (3) disertai dengan rincian yang teliti, (4) tidak terlepas dari pemikiran pelaksanaan, (5) terdapat tempat pengambilan risiko, (6) sederhana, luwes, dan

praktis, (7) didasarkan pada keadaan nyata masa kini dan masa depan, (8) dibuat bersama, dan (9) direkomendasikan oleh penguasa tertinggi.

Banghart dan Trull (dalam Jahari, 2013:9) mengungkapkan bahwa perencanaan pendidikan harus memiliki beberapa karakteristik seperti (1) berorientasi pada visi, misi institusi yang ingin dicapai, (2) memiliki program secara bertahap dan berkesinambungan, (3) mengutamakan nilai-nilai manusiawi, (4) mengembangkan segala potensi peserta didik secara maksimal, (5) komprehensif dan sistematis, (6) berorientasi pada pembangunan sumberdaya manusia, (7) dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitannya dengan berbagai komponen pendidikan secara sistematis, (8) menggunakan sumber daya internal dan eksternal secermat mungkin, (9) berorientasi pada masa yang akan datang, (10) responsive terhadap kebutuhan yang berkembang di masyarakat, dan (11) berfungsi sebagai sara mengembangkan inovasi pendidikan. Bafadal (2013) menawarkan delapan langkah yang harus ditempuh dalam membuat perencanaan yaitu: (1) memperkirakan masa depan, (2) menganalisis kondisi lembaga, (3) merumuskan tujuan secara operasional, (4) mengumpulkan data atau informasi, (5) menganalisis data atau informasi, (6) merumuskan dan menetapkan alternatif program, (7) menetapkan perkiraan pelaksanaan program, dan (8) menyusun jadwal pelaksanaan program.

Berdasarkan hasil wawancara, perencanaan pendidik di SDIT Anak Soleh 2 Mataram dilakukan dengan baik. Ratio guru dan siswa adalah 1/14. Hal ini cukup kondusif dalam pembelajaran di kelas. Kepala sekolah memetakan kebutuhan guru 5 bulan sebelum semester genap berakhir. Kemudian dilanjutkan dengan mengajukan permohonan kebutuhan guru ke yayasan. Pengumuman lowongan pekerjaan tenaga pendidik dilakukan via media sosial dan informasi secara lisan.

Dalam menyeleksi calon pendidik di SDIT Anak Soleh 2 Mataram, ada beberapa tahapan yang harus dilalui oleh calon pendidik. Antara lain seperti (1) seleksi administrasi berkas lamaran, (2) tes tulis 1 berupa uji komitmen, (3) tes tulis 2 berupa tes akademis, (4) tes bacaan dan tes hafalan Quran, (5) tes wawancara, dan (6) tes *microteaching*.

Pada tahapan pertama; administrasi, pelamar harus menyertakan fotokopi ijazah, transkrip nilai, kartu keluarga, kartu tanda penduduk, dan sertifikat-sertifikat lain yang menunjang profesi sebagai guru. Pada tahapan kedua; tes 1 berupa uji komitmen, calon guru harus menjawab beberapa soal terkait komitmen calon guru untuk mengajar di SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Termasuk di dalamnya adalah komitmen calon guru untuk tidak merokok. Bagi calon pendidik yang merokok dan tidak mampu untuk berhenti, maka secara langsung akan didiskualifikasi. Ada pun calon guru yang merokok namun berkomitmen untuk berhenti merokok akan

diluluskan ke tahap selanjutnya. Pada tahapan ketiga; tes tulis 2 berupa tes akademis, calon guru akan menjawab soal-soal terkait ilmu pendidikan dan ilmu agama. Pada tahapan keempat; tes bacaan dan hafalan al Quran, calon pendidik atau guru dites kemampuan membaca dan hafalan al Qurannya. Tes ini dilakukan oleh Deputi Quran. Tahapan kelima; wawancara oleh kepala sekolah. Pada tahapan ini, calon guru diwawancarai oleh kepala sekolah terkait komitmen mereka selama mengajar di SDIT Anak Soleh 2 Mataram, termasuk di dalamnya adalah komitmen untuk tidak merokok bagi mereka yang perokok dan kemauan dan kesiapannya untuk terus belajar dan mengikuti semua kegiatan yang diselenggarakan SDIT Anak Soleh 2 Mataram dalam upaya meningkatkan kompetensi dan pendidikan karakter guru. Kepala sekolah sangat mempertimbangkan latar belakang pendidikan guru. Khususnya karakter guru. Hal ini akan terlacak pada saat wawancara. Pada tahapan terakhir; tes *microteaching*, calon pendidik akan mengajar di kelas selama kurang lebih 15 menit dengan RPP yang telah disiapkan sebelumnya. Calon pendidik ini akan mengajar di depan para guru yang berperan sebagai murid. Pengumuman kelulusan akan diumumkan secara langsung dengan menghubungi para pelamar lewat telepon.

### **Pengorganisasian (*organizing*)**

Pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokkan semua tugas, tanggung jawab, wewenang, dan komponen dalam proses kerja sama sehingga tercipta suatu sistem kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Bafadal, 2006:43). Nurdyansyah (2017:28) menjelaskan bahwa pengorganisasian (*organizing*) adalah proses di mana pekerjaan yang ada dibagi dalam komponen-komponen yang dapat ditangani dan aktivitas mengkoordinasi hasil-hasil yang akan dicapai sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Jadi proses pengorganisasian adalah kegiatan menempatkan seseorang dalam struktur organisasi sehingga memiliki tanggung jawab, tugas dan kegiatan yang berkaitan dengan fungsi organisasi dalam pencapaian tujuan yang disepakati bersama melalui perencanaan.

Siagian (dalam Bafadal, 2006) menjelaskan prosedur pengorganisasian menjadi tujuh, antara lain (1) mengidentifikasi pekerjaan atau tugas yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan. (2) mengelompokkan tugas serta fungsi yang sama, (3) memberikan nama tertentu bagi setiap kelompok pekerjaan atau tugas dengan nama yang kurang lebih menggambarkan fungsinya masing-masing, (4) menentukan orang-orang yang akan ditunjuk menyelesaikan setiap kelompok kerja atau tugas, (5) mendistribusikan fasilitas atau peralatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, (6) menetapkan aturan kerja, dan (7) menetapkan hubungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah melakukan pengorganisasian dengan membentuk koordinator level (korlev) pada setiap tingkatan kelas. Kepala sekolah memilih guru-guru senior yang berkompoten dan berpengalaman sebagai korlev pada setiap level kelas. Korlev bertugas untuk mengorganisasi, dan membagi tugas guru-guru yang berada pada tingkat kelas yang sama di SDIT Anak Soleh 2 Mataram. Setiap korlev juga bertugas untuk mengayomi dan membina guru-guru pada tingkat kelas yang sama.

Selain itu, kepala sekolah juga membentuk panitia untuk menyiapkan acara. Pembentukan panitia kegiatan biasanya dilakukan minimal satu bulan sebelum kegiatan berlangsung. Kepanitiaan terdiri atas beberapa divisi dengan tugasnya masing-masing. Pembagian atau penempatan orang pada tiap divisi disesuaikan dengan kemampuan dan pengalamannya masing-masing sehingga orang-orang yang ada di dalam divisi tersebut adalah orang-orang yang tepat.

### **Pelaksanaan (*actuating*)**

Ramayulis (dalam Jahari, 2013:12) menjelaskan bahwa ada beberapa istilah yang sama dalam pengertian *actuating*. Istilah tersebut adalah *motivating* (usaha memberikan motivasi kepada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan), *directing* (menunjukkan orang lain supaya mau melaksanakan pekerjaan), *staffing* (menempatkan seseorang pada suatu pekerjaan dan bertanggung jawab pada tugasnya), dan *leading* (memberikan bimbingan dan arahan kepada seseorang sehingga mau melakukan pekerjaan tertentu). Dalam melakukan *actuating* ini, Sudjana (dalam Jahari, 2013:13) memaparkan lima prinsip yang perlu diperhatikan yaitu (1) keteladanan, (2) konsistensi, (3) keterbukaan, (4) kelembutan, (5) kebijakan.

Calon pendidik yang telah lulus tes *microteaching* tidak secara langsung menjadi tenaga pendidikan. Tenaga pendidik yang lulus akan menjalani masa pramagang selama seminggu untuk melihat kompetensi dan karakter tenaga pendidik atau guru tersebut yang nantinya akan menjadi pertimbangan dalam pemilihan kelas dan rekan atau tim dalam mengajar. Jika guru tersebut berhasil melewati satu minggu pramagang, kemudian akan dilanjutkan dengan 4 bulan masa magang disertai dengan pembinaan oleh guru senior di sekolah.

Menurut Dilshad & Iqbal (dalam Muniroh, 2017), pendidikan guru, menjadi *stakeholder* kunci, serta memainkan peranan penting dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas dalam program tenaga pendidik. Oleh karena itu, pendidik diharapkan meningkatkan kualitas kompetensi dengan mengikuti program-program yang diselenggarakan madrasah maupun dinas pendidikan. Sebagaimana kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Oleh

karena itu guru diharapkan memiliki keempat kompetensi tersebut dalam mewujudkan tujuan pendidikan. SDIT Anak Soleh 2 Mataram juga melakukan pembinaan kepada guru-guru untuk meningkatkan kompetensi mengajar, ilmu agama dan kemampuan membaca al Quran. Adapun bentuk kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang telah dilaksanakan SDIT Anak Soleh 2 Mataram antara lain meliputi: (1) Bina Pribadi Islami untuk guru. Kegiatan ini dilaksanakan selama kurang lebih satu setengah jam setiap hari untuk mendiskusikan perihal usaha untuk menjadi guru yang baik. (2) Pertemuan dan rapat-diskusi guru setiap hari Sabtu. Pada rapat guru ini kepeksek, wakasek, dan guru-guru membahas masalah yang dihadapi guru dan bersama-sama mencari solusi dan jalan keluar dalam permasalahan di kelas. (3) Pelatihan. Minimal setiap satu semester SDIT Anak Soleh 2 Mataram melakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kompetensi dan motivasi guru agar lebih semangat dan maksimal dan menjadi guru. (4) selain kegiatan-kegiatan yang bersifat formal, kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru juga tetap saling mengingatkan sebagai upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan karakter dan komitmen guru.

### **Pengawasan (*controlling*)**

Kimbrough dan Nunnery (dalam Bafadal, 2006:46) mengartikan pengawasan sebagai proses memonitor kegiatan-kegiatan. Tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang secara nyata dicapai dan melakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Kepala sekolah SDIT Anak Soleh 2 Mataram melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung kepada guru dilakukan kepala sekolah dengan cara berkeliling ke kelas-kelas. Ada pun secara tidak langsung, kepala sekolah membentuk koordinator level (korlev) pada setiap tingkatan kelas. Tugas korlev adalah untuk mengontrol guru dan menjaga agar pembelajaran dapat di kelas dapat tetap maksimal jika ada guru yang berhalangan masuk. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, SDIT Anak Soleh 2 Mataram juga membentuk petugas piket yang bertugas mengawasi kedisiplinan guru (perihal waktu) dan juga memiliki wakil kepala sekolah yang bertugas mengontrol guru-guru agar menjalankan tugasnya dan dapat menjadi penjaga sekaligus contoh dalam pendidikan karakter.

Untuk dapat mengukur kinerja pendidik, SDIT Anak Soleh 2 Mataram melakukan evaluasi secara internal dan eksternal. Pada tataran internal, kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah dan koordinator pada setiap level mengevaluasi kinerja guru. Hasil evaluasi guru dapat dilihat pada dokumen yang disebut rapat guru. Kinerja guru dapat tergambarkan dalam rapat guru. Adapun pada tataran eksternal, SDIT Anak Soleh 2 Mataram membentuk forum kelas sebagai wadah bagi

orang tua murid dan murid untuk dapat memberikan saran atau pun kritik bagi pihak sekolah maupun guru. Selain itu, setiap kelas memiliki grup Whatsapp yang beranggotakan guru dan orang tua. Melalui grup ini, orang tua dapat berbagi dan mengadukan permasalahan yang dialami anak mereka dan juga tidak jarang memberikan saran atau kritik kepada pihak sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau kompetensi guru yang dirasa kurang.

Kepala sekolah melalui rapat setiap minggu akan membahas masalah, masukan atau saran serta kritik terhadap sekolah khususnya kondisi guru. Setiap masukan atau kritik akan ditindaklanjuti secara bertahap dan adapula yang langsung ditindaklanjuti sesuai dengan tingkat prioritas.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

SDIT Anak Soleh 2 Mataram memiliki manajemen tenaga pendidik yang baik. Kepala sekolah telah mememanajementi tenaga pendidik sejak tahap perencanaan hingga evaluasi. Pada tahap perencanaan; perekrutan tenaga pendidik di SDIT Anak Soleh 2 Mataram telah cukup baik yakni sejak pengajuan kebutuhan pendidik baru kepada yayasan, seleksi administrasi, tes tulis 1 berupa uji komitmen, tes tulis 2 berupa tes akademis, tes bacaan dan hafalan Quran, wawancara, hingga *tes micro teaching*. Pada tahap pengorganisasian; pengorganisasian tenaga pendidik dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan pembentukan panitia serta koordinator level. Pada tahap pelaksanaan; Kepala Sekolah SDIT Anak Soleh 2 Mataram melakukan pembinaan para tenaga pendidik dengan kegiatan Bina Pribadi Islami untuk guru, pertemuan dan rapat guru setiap hari Sabtu, pelatihan guru minimal sekali setiap semester, dan saling mengingatkan antarguru. Pada tahap Pengawasan; Kepala sekolah mengontrol secara langsung dengan berkeliling dan secara tidak langsung dengan bantuan wakil kepala sekolah dan koordinator pada level yang telah dibentuk dengan tugas mengawasi guru di setiap tingkatan kelas. Selain itu, kepala sekolah membuat petugas piket untuk mendisiplinkan guru. Selain itu, secara internal kepala sekolah dibantu wakasek dan korlev mengevaluasi guru serta memaksimalkan forum kelas yang dibentuk pada setiap kelas.

#### DAFTAR RUJUKAN

- [1] Bafadal, Ibrahim. (2006). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- [2] Baharun, Hasan. (2017). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah. Dalam *At-Tajdid: Jurnal Ilmu Tarbiyah, Volume 6, Nomor 1, Januari 2017*. (hal. 1-26)
- [3] Fatah, Nanang. (2004) *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

- [4] Jahari, Jaja & Amirulloh Syarbini. (2013). *Manajemen Madrasah: Teori, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Alfabeta
- [5] Munastiwi, Erni. (2018). Manajemen Ekstrakurikuler Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Dalam *Jurnal Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 2, November 2018*. (hal. 369-378)
- [6] Muniroh, Jauhoratul & Mulyadi (2017) *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta*. Dalam *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Volume 2, Nomor 2, September 2017*. (hal. 161-173)
- [7] Nurdyansyah & Andiek Widodo. (2017). *Manajemen Sekolah Berbasis ICT*. Nizamia Learning Center: Sidoarjo
- [8] Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005
- [9] Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- [10] Wijaya, David. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*. Dalam *Jurnal Pendidikan Penabur, Volume 8, Nomor 12, Juni 2009* (hal. 69-86)