

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Manajemen tenaga pendidikan merupakan salah satu bentuk pengelolaan manusia yang bekerja disuatu sekolah secara efektif untuk menghasilkan sebuah tatanan sistem atau proses pendidikan yang baik. Untuk itu, membutuhkan pengetahuan dan kemampuan untuk mengelolanya. Kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan dalam mengelola bawahannya tidak serta-merta menunjuk bawahannya dalam menjalankan roda organisasi pendidikan di sekolah, tetapi ada seni atau ilmu yang mengatur tentang pengelolaan ketenagaan yang ada dalam organisasi pendidikan tersebut.

Pengelolaan tenaga pendidikan disekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga-tenaga pendidikan secara efektif dan efisien baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk mencapai hasil yang optimal. Sehubungan dengan hal itu, fungsi manajemen tenaga pendidikan di sekolah yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah adalah melakukan perencanaan ketenagaan, rekrutmen dan seleksi ketenagaan, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi tenaga-tenaga pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal, membantu tenaga pendidik mencapai posisi dan standar perilaku yang baik, memaksimalkan perkembangan karier, serta menyeleraskan tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Adapun Soekidjo Notoatmodjo dalam Minarti (2012:124), mengatakan bahwa tujuan utama manajemen sumber daya manusia

adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi. Hal ini dapat di pahami bahwa semua kegiatan organisasi yang ada di sekolah, dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung pada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, tenaga-tenaga pendidikan tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan sekolah.

Kewenangan pengelolaan ketenagaan di sekolah diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru, sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada tugas utamanya. Keleluasaan dalam pengelolaan ketenagaan dan keikutsertaan masyarakat untuk berpartisipasi, mendorong profesionalisme kepala sekolah baik dalam peranannya sebagai manajer maupun sebagai pemimpin sekolah. Agar proses pembelajaran dan penataan administrasi berjalan sesuai dengan harapan, maka sekolah harus mengadakan tenaga profesional di bidangnya. Ketenagaan di sini adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan yaitu guru, pegawai administrasi, laboran, dan tenaga perpustakaan. Menurut Suryosubroto dalam Minarti (2012:124) , personel di sekolah meliputi unsur guru yaitu tenaga edukatif dan unsur karyawan atau tenaga administrasi. Adapun peran masing – masing ketenagaan pendidikan dalam pencapaian tujuan pendidikan telah tercantum dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Pasal 39 Ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pasal 39 Ayat 2,

tenaga pendidik 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.

Guru sebagai pengelola pendidikan dan pembelajaran merupakan sumber belajar, fasilitator, demonstrator, pembimbing, motivator dan evaluator. Guru merupakan pengelola pendidikan dan tenaga profesional yang melaksanakan proses pembelajaran pada satuan pendidikan tertentu yang memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, guru sebagai unsur ketenagaan perlu di kelola secara optimal sehingga kualitas guru dapat ditingkatkan secara optimal pula. Pengelolaan ketenagaan secara optimal dimulai dari perencanaan ketenagaan, rekrutmen dan seleksi ketenagaan sampai dengan pengembangan karir. Hal ini dimaksudkan agar sekolah dapat mengoptimalkan pengelolaan ketenagaan dengan pengalokasiannya sesuai dengan prioritas program, serta agar sekolah lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat yang ditunjang dengan sistem pendukung, seperti keterampilan mengelola (*manajerial skill*), keterampilan memperoleh dan memberikan informasi (*informatical skill*), serta bertumpu pada kerjasama dengan masyarakat (*community based relation*). Pengelolaan sumber daya guru secara optimal mulai dari proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan karier telah diatur dalam kerangka kebijakan yakni Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan suatu konsep yang menawarkan otonomi yang lebih luas kepada sekolah untuk menentukan

kebijakan sekolah dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat mengakomodasi keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerja sama yang erat antara sekolah, masyarakat dan pemerintah (Fattah, 2001).

Sagala (2011:162), Otonomi dapat diartikan sebagai kewenangan atau kemandirian dalam mengatur dan mengurus dirinya sendiri secara independen menurut prakarsa sendiri. Sagala (2011:163), lebih lanjut mengemukakan bahwa Otonomi sekolah merupakan tindakan desentralisasi yang dilakukan oleh lembaga tinggi (pemerintah) sampai ketinggian sekolah (guru kelas) yang menuntut kesiapan pengelola berbagai level untuk melakukan peran sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya. Jadi secara konseptual otonomi sekolah adalah kebijakan yang diberikan oleh pemerintah agar sekolah mempunyai kewenangan untuk mengatur dan mengelola secara mandiri kegiatan-kegiatan yang ada di sekolah sesuai dengan peraturan perundang-undangan pendidikan nasional yang berlaku guna untuk meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam otonomi sekolah adalah pengelolaan ketenagaan.

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Gorontalo adalah sekolah kejuruan yang sangat memerlukan tenaga-tenaga yang profesional baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan untuk menunjang pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan pengaturan administrasi. Kenyatannya kewenangan dalam mengadakan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Negeri 1 Gorontalo untuk memperlancar proses pembelajaran dan perbaikan administrasi di sekolah, maka

perlu diadakan pengelolaan ketenagaan di SMK Negeri 1 Gorontalo. Adapun pengadaan ketenagaan yang ada di sekolah dilihat dari jumlah siswa yang cukup banyak, oleh sebab itu pihak sekolah dengan aturan atau ketetapan berdasarkan otonomi sekolah dan SK kepala sekolah maka sekolah mengadakan tenaga-tenaga baik tenaga pendidik sebagai penunjang pembelajaran dan tenaga kependidikan sebagai penunjang pengelolaan administrasi. Sekolah melakukan proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi tenaga honorer baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Di sini kepala sekolah sebagai penentu kebijakan melakukan rekrutmen berdasarkan analisis kebutuhan dari wakil kepala sekolah bagian kurikulum untuk tenaga pendidik, dan kepala tata usaha untuk tenaga administrasi atau kependidikan.

Setelah melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga honorer, pihak sekolah kembali melakukan pengembangan kompetensi guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga honorer tersebut agar tenaga-tenaga yang direkrut lebih baik dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan uraian konteks penelitian tersebut, maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul **‘Otonomi Sekolah Dalam Pengelolaan Ketenagaan Di SMK Negeri 1 Gorontalo’**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian tersebut, maka fokus penelitian ini kemudian dijabarkan sebagai berikut :

1. Perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorer) di SMK Negeri 1 Gorontalo

2. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) di SMK Negeri 1 Gorontalo
3. Pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) di SMK Negeri 1 Gorontalo

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) di SMK Negeri 1 Gorontalo
2. Untuk mengetahui rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) di SMK Negeri 1 Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) di SMK Negeri 1 Gorontalo

### **D. Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagi kepala sekolah, penelitian ini akan memberikan manfaat dalam upaya meningkatkan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar) dalam mendayagunakan tenaga-tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.
2. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana mengembangkan, memotivasi diri, dan

memaksimalkan perkembangan karier dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

3. Bagi peneliti, dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam upaya melaksanakan penelitian khususnya peningkatan pemahaman peneliti berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (honorar)