

**STRATEGI MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
YAYASAN DR. H. ABDULLAH AHMAD PGAI
KOTA PADANG**

TESIS



Oleh :

AMROZA
NIM 14147001

**Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan
dalam mendapatkan gelar Magister Pendidikan**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Mahasiswa : **Amroza**
NIM : 14147001

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> Pembimbing I	_____	_____
<u>Dr. Rifma, M.Pd.</u> Pembimbing II	_____	_____
Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang	Ketua Program Studi/Konsentrasi	
<u>Dr. Alwen Bentri, M.Pd.</u> NIP. 19610722 198602 1 002	<u>Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd.</u> NIP. 196302320 198803 1 002	

PERSETUJUAN KOMISI
UJIAN TESIS MAGISTER KEPENDIDIKAN

No	Nama	Tanda Tangan
1	<u>Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd.</u> (Ketua)	_____
2	<u>Dr. Rifma, M.Pd.</u> (Sekretaris)	_____
3	<u>Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
4	<u>Dr. Yahya, M.Pd.</u> (Anggota)	_____
5	<u>Dr. Alwen Bentri, M.Pd.</u> (Anggota)	_____

Mahasiswa

Mahasiswa : **Amroza**
NIM : 14147001
Tanggal Ujian : 14 Juni 2016

ABSTRACT

Amroza, NIM 14147001, 2016, Management Strategies Teachers and Education Personnel Foundation DR. H. Abdullah Ahmad PGAI city of Padang. Thesis, Padang State University Graduate Program.

Based on the observations and supported by deep interviews with informants study found that implementation of management strategies of teachers and foundation DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Padang city is not optimal. This requires the implementation of management strategies of teachers and thoroughly to achieve educational goals effectively and efficiently. The problem in this research is a form of planning, organizing, implementing and monitoring and supervision of the foundation in improving the performance of teachers and education staff at the foundation DR. H. Abdullah Ahmad PGAI city of Padang. This research is qualitative, informants were obtained through the snowball technique, while the technique of collecting data through observation, interviews and documentation study. Analysis of the data by collecting data, reduce, present and conclusion/verification.

The results of this study revealed that the implementation of the management strategy of teachers and Foundation DR. H. Abdullah Ahmad PGAI city of Padang as follows: First, the planning of teachers and formulated each year but its implementation is not in accordance with the plan. Second, the organization of educators and education personnel is not maximized, some teachers and work not in accordance with the qualifications education owned. Third, the implementation of performance coaching and development of teachers and regularly conducted in the form of training and workshops at least once in one school year. Fourth, performance monitoring and evaluation of teachers and regularly conducted against teachers and education personnel. Suggested to the principal and foundation management to be consistent in managing teachers and empowered so that resources can be effectively and efficiently to achieve educational goals that have been planned with the best.

ABSTRAK

Amroza, NIM 14147001, 2016, Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI kota Padang. Tesis Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang.

Berdasarkan pengamatan dan didukung dengan wawancara mendalam dengan informan penelitian ditemui bahwa implementasi strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang belum optimal. Untuk itu, diperlukan penerapan strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan secara menyeluruh untuk mencapai tujuan pendidikan yang efektif dan efisien. Permasalahan dalam penelitian ini adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi yang dilakukan pengelola yayasan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi yang dilakukan pengelola yayasan dalam meningkatkan pendidik dan tenaga kependidikan di yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, informan penelitian diperoleh melalui teknik *snowball*, sedangkan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data dengan mengumpulkan data, mereduksi, menyajikan dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa implementasi strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang sebagai berikut: *Pertama*, perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dirumuskan setiap tahunnya namun implementasinya tidak sesuai dengan yang direncanakan. *Kedua*, pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan belum maksimal, beberapa orang pendidik dan tenaga kependidikan bekerja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. *Ketiga*, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara berkala berupa pelatihan dan *workshop* minimal sekali dalam satu tahun ajaran. *Keempat*, pengawasan dan penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan secara berkala terhadap pendidik dan tenaga kependidikan. Disarankan kepada kepala sekolah dan pengelola yayasan agar konsisten dalam mengelola pendidik dan tenaga kependidikan agar sumber daya dapat diberdayakan secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah direncanakan dengan sebaik-baiknya.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul “**Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang**” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian penulis sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali sesuai dengan arahan pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai bahan acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 14 Juni 2016
Saya yang Menyatakan

AMROZA
NIM 14147001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis sampaikan kehadiran Allah swt yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “**Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI kota Padang**”. Shalawat beserta salam kepada Rasulullah saw yang telah merubah tata kehidupan umat manusia sehingga mampu mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat serta meninggalkan dua pusaka yakni Al Qur’an dan sunnah.

Penulisan tesis ini bertujuan memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) pada jurusan Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Untuk menyelesaikan penulisan tesis ini penulis menghadapi berbagai kesulitan, namun atas bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Alhamdulillah semua dapat diatasi dengan baik. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Sufyarma Marsidin, M.Pd. dan Ibu Dr. Rifma, M.Pd., selaku Pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd., Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd. dan Bapak Dr. Yahya, M.Pd. selaku kontributor yang telah memberikan sumbangan pikiran dan saran yang konstruktif dalam rangka penyempurnaan tesis ini.
3. Direktur Program Pascasarjana UNP Ibu Prof. Nurhizrah Gistituati, M.Ed., Ed.D., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd., dan Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan Prof. Dr. Rusdinal, M.Pd., dan Kepala Bagian Tata Usaha beserta staf dan karyawan perpustakaan Pascasarjana UNP yang telah memberikan pelayanan dan berbagai kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Pascasarjana UNP.

4. Ayahanda penulis almarhum Rambun dan ibunda tercinta Yusmaneli yang telah mendidik, mengasuh, memberikan bimbingan dan motivasi serta lantunan do'a yang tidak henti-hentinya demi keberhasilan penulis.
5. Bapak ketua, Bapak/Ibu kepala sekolah/madrasah, majelis guru, karyawan/i Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang, yang telah banyak membantu penulis untuk mendapatkan data dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Buat rekan-rekan seperjuangan mahasiswa/i program studi Administrasi Pendidikan angkatan 2014, yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu dalam penulisan ini.
7. Teristimewa kepada yang tersayang Aidil Hasni yang telah mensupport penulis selama menempuh pendidikan di Pascasarjana UNP dan kepada adinda penulis Nur Afnida dan Yoga Fajri teruslah belajar dan raihlah cita-citamu setinggi bintang di langit.

Akhirnya hanya do'a yang dapat penulis mohonkan kepada Allah swt, semoga segala bantuan dan sumbangsih yang telah diberikan menjadi amal shaleh dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah swt. Terakhir penulis mengharapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi para pembaca terutama bagi penulis secara pribadi.

Amin yaarabbal 'alamin.

Wabillahitaufiq wal hidayah,

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Padang, 14 Juni 2016
Penulis

AMROZA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN AKHIR TESIS	ii
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
1. Strategi	12
a. Pengertian Strategi	12
b. Macam-Macam Strategi	14
c. Tujuan Strategi	16
d. Peranan Strategi.....	17
e. Langkah-Langkah Perencanaan Strategi	17
f. Perumusan Strategi.....	17
2. Manajemen	19
a. Pengertian dan Unsur Manajemen	19
b. Fungsi-Fungsi Manajemen.....	22
3. Pendidik dan Tenaga Kependidikan	30
a. Hakikat Guru	30
b. Syarat-Syarat Guru.....	31
c. Kinerja Guru.....	35

d. Tenaga Kependidikan.....	40
4. Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga kependidikan.....	41
a. Pengertian Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan .	41
b. Prosedur Strategi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan	44
5. Profesionalisme Guru.....	51
a. Hakikat Profesi Guru.....	51
b. Pengertian Profesionalisme Guru.....	52
c. Jenis-Jenis Kompetensi Keguruan	55
d. Kualifikasi dan Pendidikan Guru	58
e. Peranan Guru.....	60
B. Penelitian Relevan.....	62
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	64
A. Pendekatan Penelitian	64
B. Lokasi Penelitian.....	65
C. Informan Penelitian.....	66
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	68
E. Teknik Penjamin Keabsahan Data	73
F. Teknik Analisa Data.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	79
A. Temuan Umum	79
B. Temuan Khusus	87
C. Pembahasan.....	108
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	118
A. Kesimpulan	118
B. Implikasi.....	119
C. Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Fungsi-fungsi Manajemen	22
2. Data gedung dan bangunan yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI	84
3. Gedung sekolah yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI	85
4. Data pendidik yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI tahun 2016.....	87
5. Data tenaga kependidikan yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI tahun 2016.	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Model interaktif Miles dan Huberman.....	78
2. Para pendiri Persatuan Guru Agama Islam (PGAI).....	83
3. Struktur Organisasi Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang	86
4. Dokumentasi Penelitian	148

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Hasil Observasi.....	127
2. Pedoman Wawancara.....	128
3. Hasil Wawancara.....	134
4. Lokasi Penelitian.....	145
5. Dokumentasi Penelitian.....	148
6. Proses Analisis Data.....	158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan salah satu wadah organisasi pendidikan dimana tempat saling berinteraksinya pendidik dengan peserta didik dalam rangka menumbuhkembangkan kemampuan peserta didik secara optimal sebagai insan yang paling mulia di muka bumi, sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan yang dimilikinya. Dalam melaksanakan proses pendidikan tersebut, sekolah sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang ada.

Sumber daya di sekolah meliputi kepala sekolah, atau manajer sekolah, guru, konselor, tenaga kependidikan dan tenaga pendukung pendidikan lainnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia tersebut maka pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia sangatlah penting, bahkan mutlak diperlukan dikarenakan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan bagaimana sekolah mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dan diperlukan serta mampu mengelola kondisi-kondisi umum lainnya yang berhubungan dengan pendidik dan tenaga kependidikan, mulai dari mereka masuk hingga mereka pensiun.

Di dalam UU SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 butir 5 dan 6 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Sedangkan pada butir 6 dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor pamong belajar, widyaiswara,

tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”.

Lebih lanjut dijelaskan di dalam pasal 39 disebutkan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Sementara itu, 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”. Berdasarkan penjelasan pasal 39 semakin jelaslah bahwa 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.

Jika kualitas pendidikan di sekolah ingin maju serta memiliki daya saing yang ketat, maka dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan profesional yang berdedikasi tinggi. Seorang guru profesional dituntut dengan sejumlah persyaratan minimal, antara lain: memiliki kualifikasi profesi yang memadai, memiliki kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya, memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan anak didiknya, mempunyai jiwa kreatif dan produktif, mempunyai etos kerja dan komitmen tinggi terhadap profesinya dan selalu melakukan pengembangan diri secara terus-menerus

(*continuous improvement*) melalui organisasi profesi, internet, buku, seminar, dan sebagainya.

Hal ini diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI, Pasal 28 menyatakan bahwa kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Peranan guru profesional dalam hal ini sangatlah menentukan dan akan mampu menciptakan suatu kondisi yang baru di dalam dunia pendidikan, yang tidak akan terlepas dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi.

Hal yang terpenting di dalam suatu proses pembelajaran adalah seorang tenaga pendidik harus profesional dalam mengajar dan mampu menerapkan tujuan kurikulum di sekolah. Berhasil atau tidaknya kurikulum pendidikan yang telah direncanakan, kuncinya terletak pada proses belajar mengajar sebagai ujung tombak dalam mencapai sasaran.

Menurut Nurdin (2005:57) menyatakan bahwa terdapat sepuluh kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang guru profesional, yaitu: 1) Menguasai bahan ajar; 2) Mengelola program belajar mengajar; 3) Melaksanakan program belajar mengajar; 4) Mengenal kemampuan anak didik; 5) Menguasai landasan-landasan kependidikan; 6) Mengelola interaksi belajar mengajar; 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran; 8) Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan di sekolah; 9) Mengenal dan

menyelenggarakan administrasi sekolah, dan; 10) Memahami prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Guru profesional adalah “guru yang mempunyai manajemen yang baik”. Guru harus mampu membuat perencanaan yang dituangkan di dalam perangkat pembelajaran, mulai dari membuat program tahunan, program semester, silabus dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Perangkat tersebut tentu disesuaikan dengan kalender akademik yang telah ditetapkan.

Adapun, mengenai tenaga kependidikan dinyatakan di dalam Pasal 140 ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) sebagai berikut, “tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan”.

Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal dan nonformal. Dalam hal ini manajemen Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang selaku pimpinan tertinggi (*top manager*) berwenang dalam merencanakan segala aspek kegiatan yang akan dilakukan dalam satu tahun anggaran termasuk diantaranya adalah upaya peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

Hal penting yang perlu menjadi perhatian serius pihak Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang dalam mengaplikasikan strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah bagaimana penerapan pola perencanaan

peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dan berkelanjutan dimulai dari merencanakan (*planning*) bentuk program kegiatan, mengorganisasikan (*organizing*) kegiatan, melaksanakan program yang telah dirancang (*actuating*), dan melakukan pengawasan serta penilaian (*controlling*) terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan sebagai salah satu bentuk upaya manajemen yayasan dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam memenuhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang mempunyai status yang kuat dan berbadan hukum tetap dalam urusan mengelola dan memajukan yayasan. Oleh sebab itu, posisi yayasan sangat menentukan di setiap satuan jenjang pendidikan. Artinya adalah maju dan mundurnya lembaga pendidikan di lingkungan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang berada di tangan pengurus yayasan.

Sebagai penentu dalam mengelola pendidikan, yayasan bertanggungjawab dalam peningkatan mutu pendidikan di lingkungan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang. Segala sumber daya di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang berada dalam pengawasan yayasan, baik dalam bentuk *input*, *process*, dan *output* dari setiap jenjang pendidikan pada masing-masing satuan pendidikan.

Berdasarkan wawancara penulis pada tanggal 13 Agustus 2015 bersama salah seorang kepala madrasah Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang, beliau mengatakan bahwa “terdapat tiga indikasi yang terwujud dari yayasan dalam menetapkan posisinya sebagai penentu kemajuan pendidikan di

Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang, yaitu: *Pertama*, menetapkan kebijakan-kebijakan. *Kedua*, sebagai legal formal bagi setiap jenjang satuan pendidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang. *Ketiga*, mengayomi masing-masing jenjang satuan pendidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang”.

Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang berperan penting dalam menetapkan kebijakan, yayasan sebagai penentu dalam peningkatan mutu di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang, maka segala kebijakan baik yang menyangkut dengan siswa, penerimaan siswa, pemberhentian siswa. Menyangkut tenaga pendidik, penerimaan tenaga pendidik, pembinaan tenaga kependidikan, penggajian tenaga pendidik dan pemberhentian tenaga pendidik. Segala hal yang berkaitan dengan dana, penggunaan/pengalokasian dana, sarana prasarana, penyediaan pengamanan, dan lain sebagainya.

Berdasarkan *grand tour* penulis pada tanggal 15-22 Agustus 2015, dan dikuatkan dengan hasil penelitian di lapangan penulis mengamati di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang dan ditemui fenomena sebagai berikut:

1. Implementasi strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan menggunakan strategi tersendiri. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan tanpa analisis pekerjaan dan deskripsi pekerjaan sehingga menutup peluang calon pelamar dari luar yayasan dan lebih mengutamakan pendidik dan tenaga kependidikan yang berada di lingkungan yayasan.

2. Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI kota Padang kurang mengapresiasi pendidik dan tenaga kependidikan berprestasi. Akibatnya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan rendah dikarenakan kurang mendapat perhatian oleh pengelola yayasan, baik secara moril maupun materil.
3. Pengembangan karier pendidik dan tenaga kependidikan belum begitu menjanjikan, implikasinya seringkali pendidik dan tenaga kependidikan keluar-masuk di lingkungan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.
4. Pengorganisasian (*organizing*) pendidik dan tenaga kependidikan di beberapa sekolah belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki. Diantaranya ditemui pendidik dan tenaga kependidikan tidak memiliki ijazah keguruan namun ditugaskan mengajar di MA PGAI, guru bidang studi Pendidikan Agama Islam (PAI) dan guru olah raga ditugaskan sebagai guru kelas, guru Bahasa Inggris ditugaskan mengajar di TK/RA PGAI, petugas perpustakaan tidak berijazah kepustakaan dan guru kelas merangkap sebagai operator komputer.
5. Rendahnya motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, penulis menemukan ada sebagian tenaga kependidikan yang sering datang terlambat dan terkesan lemahnya pengawasan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan oleh kepala sekolah ataupun pengelola yayasan sebagai pimpinan.
6. Sebagian guru PNS yang diperbantukan di yayasan belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terlihat pada sikap apatis kepala sekolah dengan lembaga pendidikan swasta dianggap sebagai tempat pelarian bagi siswa bermasalah dari sekolah lain.

Tingkat keprofesionalan dari orang-orang yang akan menempati posisi pada satuan pekerjaan tertentu merupakan hal yang paling penting untuk diperhatikan. Apabila keprofesionalan dijadikan dasar dalam mempekerjakan seorang pegawai, maka akan diperoleh efektivitas dan efisiensi dari kesemua perangkat yang ada dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga hasil yang diharapkan (kualitas yang baik) akan dapat diperoleh. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen itu sendiri, yang mana segala tenaga yang diberdayakan harus diupayakan untuk dapat mencapai keinginan dan tujuan suatu institusi.

Dari beberapa fenomena dan permasalahan di atas maka peneliti ingin mengetahui lebih mendalam tentang implementasi strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan fakta yang diamati di lapangan sebagaimana yang telah penulis uraikan terlihat bahwa Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang memiliki strategi tersendiri dalam menyelenggarakan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Pelaksanaan strategi manajemen tersebut mengupayakan peningkatan kinerja dan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang. Penerapan strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan perencanaan dan pengelolaan yang baik oleh kepala sekolah dan pengelola yayasan. Oleh karena itu, peneliti menetapkan fokus penelitian ini adalah *Bagaimanakah*

Strategi Manajemen yang Diterapkan Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang ?.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fokus penelitian yang penulis kemukakan di atas, maka perlu dirumuskan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan (*planning*) pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang ?
2. Bagaimana pengorganisasian (*organizing*) pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang ?
3. Bagaimana pelaksanaan (*actuating*) pembinaan dan pengembangan kinerja pendidik tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang ?
4. Bagaimana pengawasan (*controlling*) dan penilaian kinerja pendidik tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang ?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Sesuai dengan fokus masalah di atas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan Penelitian
 - a. Mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan (*planning*) pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.

- b. Mendeskripsikan dan menganalisis pengorganisasian (*organizing*) pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan (*actuating*) pembinaan dan pengembangan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.
- d. Mendeskripsikan dan menganalisis pengawasan (*controlling*) dan penilaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis:

a. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah khazanah keilmuan khususnya di bidang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Manfaat praktis

- 1) Pengelola yayasan, sebagai bahan masukan dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya sebagai pimpinan/manejer dalam merancang strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan demi tercapainya pendidikan yang berkualitas di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad PGAI Kota Padang.
- 2) Kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan tugasnya agar lebih memahami tugas dan fungsinya dalam peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

- 3) Pengawas pendidikan Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad Kota Padang sebagai bahan masukan untuk pembinaan secara umum, dan sebagai sumber data dalam meningkatkan kompetensi profesional pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan DR. H. Abdullah Ahmad Kota Padang.
- 4) Pendidik dan tenaga kependidikan agar lebih membuka diri dengan selalu memperdalam pengetahuan tentang keprofesionalan guru demi kemajuan dirinya dan kualitas pendidikan di lingkungan dimana mereka mengabdikan diri.
- 5) Peneliti sendiri dalam rangka menambah khazanah ilmu pengetahuan dan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).
- 6) Bagi peneliti lainnya sebagai pembuka jalan dalam melanjutkan penelitian tentang penerapan strategi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan lainnya.