

# ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HILISERANGKAI

*By* ARLEN MENDROFA

**18**  
**ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN  
TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1  
HILISERANGKAI**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**ARLEN MENDROFA**  
**NIM. 2319061**

**152**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NIAS  
2024**

## ABSTRAK

Mendrofa, Arlen (2024) Analisis Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Skripsi, Pembimbing Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M

Pengelolaan merupakan hal penting dalam menjalankan dan mencapai tujuan dari pada visi dan misi sekolah yang didalamnya terdapat perencanaan sumber daya manusia, pengarahan, pembinaan dan pelatihan serta pemanfaatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah orang-orang yang memiliki sumber daya manusia mumpuni, yang bekerja di satuan pendidikan dengan peran yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

Dalam penempatan serta pemberian tugas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, berdasarkan dari latar belakang keahlian yang dimiliki agar mampu mengemban tugas dan tanggung jawab penuh diberikan oleh Kepala Sekolah di Lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi lembaga pendidikan dalam merumuskan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur mengenai dampak penempatan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan membantu dalam upaya menciptakan lingkungan belajar yang lebih kondusif bagi siswa.

**Kata kunci : Pengelolaan, Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan**

## ABSTRACT

Mendrofa, Arlen (2024) Analysis of Management of Educators and Education Personnel, Thesis, Supervisor Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M

Management is an important thing in carrying out and achieving the goals of the school's vision and mission which includes human resource planning, direction, coaching and training as well as utilization of human resources. Educators and educational staff are people who have qualified human resources, who work in educational units with different roles. This research aims to examine the management of teaching staff and educational staff at SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

In the placement and assignment of teaching staff and education staff, it is a very important thing to pay attention to, based on the background expertise they have in order to be able to carry out the full duties and responsibilities given by the Principal at SMP Negeri 1 Hiliserangkai. It is hoped that the results of the research will provide insight for educational institutions in formulating the management of teaching staff and educational staff, as well as contribute to the development of literature regarding the impact of placing educational staff and educational staff who do not match their educational background. It is also hoped that this research can become a reference for further research and help in efforts to create a more conducive learning environment for students.

**Key words: management, teaching staff and educational staff**

## PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian terpenting dalam kehidupan, dalam pembinaan kepribadian dan kemajuan manusia baik secara jasmani maupun rohani. Berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 BAB II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional terhadap fungsi dalam mengembangkan kemampuan untuk mengembangkan bentuk watak nilai-nilai suatu bangsa yang bermanfaat untuk dapat mencerdaskan kehidupan bangsa, serta berkembangnya peserta didik dapat menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa serta memiliki Akhlak mulia, jiwa sehat, memiliki ilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta memiliki tanggungjawab. Menurut Sujana (2019:29) mengatakan bahwa “pendidikan adalah upaya untuk membantu jiwa anak-anak didik baik lahir maupun batin,dari sifat kodratnya menuju kearah peradaban manusiawi yang lebih baik”.

Dalam mencapai hal tersebut tercapai dibutuhkan tenaga Pendidikan dan tenaga Kependidikan yang mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing. Proses berjalannya Pendidikan itu sendiri tidak lepas dari komponen yang mendukungnya salah satunya tenaga kependidikan. Oleh karena itu, diperlukan adanya perkembangan kemampuan bagi tenaga kependidikan dimana yang notabenenya adalah orang dewasa dan merupakan implementasi dari Pendidikan orang dewasa (*Andragogi*). Pada PP No. 23 tahun 2019 menyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama penunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi. tenaga kependidikan tersebut adalah orang-orang yang memenuhi kaulifikasi pendidikan dan kemampuan yang dibutuhkan oleh sekolah sesuai jabatan yang ada.

Sedangkan fungsi dan tugas peranan Tenaga Kependidikan itu adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan pengawasan

dan pelayanan teknis untuk menunjang proses Pendidikan pada suatu pendidikan. Peranan tenaga kependidikan yaitu keberadaan tenaga kependidikan (personalia ditengah-tengah lembaga pendidikan tidak dapat kita kesampingkan akan peran dan fungsinya yang sangat membantu kegiatan dan program-program di instansi sekolah karena hampir 50% peningkatan mutu dan pelayanan pendidikan berada ditangan dan Pundak mereka. Oleh karena itu pimpinan organisasi harus mampu mengatur dan mengelola keberadaan mereka dengan sebaik mungkin agar berjalan efektif dan efisien.

Dikutip dari jurnal Andrianto Vol.1 No 2 September 2019 “Upaya Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha di SMA Negeri 1 Pseksu Kabupaten Lahat” Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang sangat penting, dikatakan sangat penting karena lebih dekat dan langsung berhubungan dengan pelaksanaan program pendidikan di sekolah. Dapat dilaksanakan atau tidaknya suatu program pendidikan dan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan itu, sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Oleh karena itu seorang kepala sekolah harus mengetahui tugas-tugas yang harus dilakukannya agar dapat mencapai tujuan pendidikan yang sudah ditetapkan. Keberadaan pegawai tata usaha juga sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, sebagaimana telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional.

Kepala sekolah ialah pimpinan tertinggi yang berada didalam ruang lingkup sekolah sebagai penanggungjawab atas tercapainya kegiatan visi misi sekolah. Menurut Sobirin (2018:53) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah proses dimana seseorang (memimpin), dengan bantuan kualitas persuasifnya, mempengaruhi kegiatan kelompok yang terorganisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Pada salah satu instansi pendidikan di Kecamatan Hiliserangkai, Kabupaten Nias tepatnya di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, mengalami permasalahan mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dalam pengangkatan tenaga kependidikan, kepala

sekolah masih menggunakan tenaga kependidikan yang berlatar belakang pendidikan keguruan. Hal ini menjadi tantangan baru dalam menjalankan kegiatan administrasi sekolah untuk mendukung aktivitas yang ada.

Sejak awal tahun 2019, banyak tenaga kependidikan yang meminta kepada kepala sekolah untuk diangkat menjadi tenaga pendidik. Mereka merasa bahwa masa kerja mereka yang sudah lebih dari 10 tahun tidak berpengaruh dalam pengangkatan kategori Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) jika masih berstatus sebagai tenaga kependidikan. Situasi ini menimbulkan dilema bagi kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga banyak tenaga kependidikan yang akhirnya diangkat untuk mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan background pendidikan atau keahlian mereka sebagai guru mata pelajaran.

Kepala sekolah sebagai pengelola sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Hiliserangkai menghadapi beberapa masalah dalam melakukan perekrutan tenaga kependidikan. Salah satu masalah yang signifikan adalah ketidaksesuaian antara penempatan tenaga kependidikan dengan latar belakang pendidikan mereka. Banyak tenaga kependidikan yang diangkat dan ditempatkan untuk mengajar mata pelajaran di luar bidang studi atau keahlian mereka, yang seharusnya mereka bekerja untuk mendukung kegiatan administrasi sekolah. Dampak dari penempatan yang tidak sesuai ini adalah tenaga pendidik yang sudah ada harus menanggung beban mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan jurusan atau keahlian mereka, sehingga hal ini secara langsung mengurangi efektivitas dan optimalitas proses belajar mengajar di sekolah. Kendala ini juga mengakibatkan banyak tenaga pendidik mengalami kesulitan dalam memahami dan menyampaikan materi pelajaran secara efektif kepada siswa. Hal ini berdampak pada lambatnya proses penalaran siswa dalam memahami materi tertentu, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan peningkatan mutu kualitas pendidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

Kondisi ini menekankan perlunya perencanaan yang lebih matang dalam perekrutan dan penempatan tenaga kependidikan dan pendidik. Untuk

meningkatkan kualitas pendidikan, penting bagi kepala sekolah untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pelatihan ulang bagi tenaga kependidikan yang ingin beralih menjadi tenaga pendidik agar mereka dapat memenuhi kualifikasi yang diperlukan.

Secara keseluruhan, fenomena yang terjadi di SMP Negeri 1 Hiliserangkai mencerminkan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam sistem pendidikan. Dengan penempatan yang tepat dan dukungan yang memadai, baik tenaga pendidik maupun kependidikan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas dan mendukung pencapaian prestasi akademik siswa.

Dari masalah tersebut peneliti ingin meneliti “Analisis Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian menurut Spradley (dalam Sugiono, 2019:275) menyatakan bahwa “fokus adalah domain tunggal ataupun beberapa domain yang terkait dari situasi sosial”. Sesuai dengan penelitian maka peneliti fokus penelitian yaitu:

1. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan
2. Dampak penempatan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka
3. Hambatan-hambatan dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan judul peneliti yang akan diteliti terkait dengan judul penelitian tentang “Analisis Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai” meliputi.

1. Bagaimana pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai ?



2. Bagaimana dampak penempatan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka terhadap proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai ?
3. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai ?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.
2. Untuk mengetahui dampak penempatan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka terhadap proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

#### 1.5 Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya wawasan dan menyediakan panduan komprehensif dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penting dalam meningkatkan kualitas manajemen dan kinerja tenaga pendidikan di sekolah tersebut.

##### 2. Secara Praktis :

##### a. Bagi Peneliti

Mampu memberikan pengalaman belajar dan kesempatan untuk memperluas wawasan pemikiran dibidang manajemen sumber daya manusia.

##### b. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan,

dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain pada objek yang sama.

c. Bagi Lokasi Penelitian

109 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran yang signifikan dalam meningkatkan analisis kebijakan yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait perekrutan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Dengan menyediakan wawasan dan panduan yang lebih mendalam, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu kepala sekolah dalam merumuskan dan melaksanakan kebijakan perekrutan yang lebih efektif dan efisien, sehingga mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Hasil dari penelaah ini, diharapkan menjadi media informasi, referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik sejenis terkait analisis kebijakan kepala sekolah dalam perekrutan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

## TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1 Pengelolaan Sumber Daya Manusia

## 2.1.1 Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang membantu pengawasan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi. sumber daya manusia terdiri dari manusia yang bekerja di suatu organisasi, yang merupakan aset penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi berbagai aspek, seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia, serta pengangkatan dan pemberhentian karyawan.

Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Wulandari Fitri (2020:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan dimulai dari proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, kemudian dilanjutkan dengan proses melakukan wawancara kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, melakukan penilaian kinerja, pemberian kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial dan juga terkait dengan pemutusan hubungan kerja (PHK)”

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Manajemen sumber daya manusia bersifat proaktif dan bukan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu di perintahkan sesuatu yang harus dikerjakan mengenai penerimaan karyawan, menggaji atau melatih karyawan, atau yang berhubungan dengan masalah-masalah perburuhan yang muncul. (Arif Yusuf Hamali 2018:2)

6 Menurut Ni Kadek & John (2019:2)“Manajemen sumber daya manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.”

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian metode dan pendekatan strategis untuk mengelola tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, motivasi, dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja, serta berupaya membentuk dan mempertahankan budaya perusahaan yang positif dan proaktif.

#### 41 2.1.2 Tujuan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

81 Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan produktif. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berbudaya, serta memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka. Menurut Cushway (dalam Priyono Mamis, 2016:8) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan pertimbangan kepada perusahaan dalam membuat kebijakan sumber daya manusia yang optimal, untuk memastikan bahwa perusahaan merancang kebijakan sumber daya manusia yang mendorong motivasi dan kinerja tinggi dari karyawan, memiliki

- pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi mematuhi semua aturan dan regulasi yang berlaku.
- 2 b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia. Ini membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dengan memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia berjalan dengan lancar dan efisien.
- 17 c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia. Berkontribusi dalam merumuskan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya dalam hal dampaknya terhadap manajemen sumber daya manusia. Ini memastikan bahwa kebutuhan sumber daya manusia diakomodasi dalam rencana strategis perusahaan.
- 31 d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya, hal ini dapat berupa pelatihan, saran, atau sumber daya lain yang diperlukan.
- 2 e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengatasi berbagai krisis dan situasi sulit dalam hal ini mungkin melibatkan mediasi, penyelesaian konflik, atau tindakan lain untuk menjaga ketertiban dan kerjasama di tempat kerja.
- 2 f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi. Berperan sebagai penghubung antara karyawan dan manajemen organisasi, memfasilitasi aliran komunikasi yang efektif dan terbuka. Ini membantu dalam menjaga saling pengertian dan memecahkan masalah sebelum menjadi lebih besar.
- 2 g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia. Menjadi penjaga standar dan nilai-nilai organisasi dalam semua aspek manajemen sumber daya manusia. Hal ini memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM selaras dengan budaya dan misi perusahaan secara keseluruhan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) dalam bukunya dikemukakan bahwa terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu antara lain:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial pada tujuan manajemen sumber daya manusia adalah organisasi bertanggungjawab secara sosial terhadap tantangan dan keperluan yang terjadi di masyarakat khususnya di ruang lingkup organisasi dan mengurangi efek yang merugikan.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional merupakan langka untuk menunjukkan keberadaan dari suatu organisasi sehingga perlu adanya kontribusi akan pendayagunaan sumber daya manusia secara keseluruhan tujuan organisasional dalam tujuan sumber daya manusia itu sendiri merupakan target formal yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional pada proses manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan kontribusi dari sumber daya manusia tiap departemen yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia pada tiap departemen dipelihara sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusinya secara optimal.

4. Tujuan Individu

Tujuan individu adalah dalam suatu organisasi harus terpenuhi dan diselaraskan dengan tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan sebagai motivasi para karyawan untuk lebih berkontribusi dalam melaksanakan tugasnya didalam organisasi.

### 2.1.3 Fungsi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam setiap organisasi karena berhubungan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja yang menjadi aset utama

dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) adalah sebagai berikut:

a. **Perencanaan**

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh instansi. Perencanaan dalam proses perekrutan pegawai sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah pegawai yang dibutuhkan

b. **Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah proses mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam sebuah struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. **Pengarahan dan Pengadaan**

Pengarahan adalah tindakan memberikan petunjuk kepada karyawan agar mereka bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang memberi arahan kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Pengadaan meliputi proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik membantu tercapainya tujuan organisasi.

d. **Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan untuk memastikan karyawan mematuhi peraturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Jika terdapat penyimpangan, tindakan perbaikan atau penyempurnaan dilakukan. Pengendalian mencakup kehadiran, disiplin, perilaku kerja sama, dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Program pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, di mana adil berarti sesuai dengan prestasi kerja dan layak berarti mampu memenuhi kebutuhan primer karyawan.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah usaha untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Pengintegrasian adalah proses yang penting dan menantang karena melibatkan penyatuan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

i. Disiplin

Disiplin adalah fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan merupakan kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin mencakup keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah proses pemutusan hubungan kerja seorang karyawan dari organisasi. Pemberhentian dapat terjadi atas kehendak karyawan, kehendak organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun,



atau alasan lainnya. Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam mengelola karyawan akan memudahkan pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

## 2.2 Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

### 2.2.1 Pengertian Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidikan merupakan fondasi utama bagi perkembangan individu dan masyarakat. Di era globalisasi saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang terdidik dan terampil semakin mendesak. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, berbagai elemen dalam sistem pendidikan harus bekerja secara sinergis dan optimal. Di antara elemen-elemen tersebut, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memegang peran yang sangat vital.

Secara umum, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki fungsi yang berbeda namun saling melengkapi. Tenaga pendidik, yang meliputi guru, dosen, dan instruktur, bertanggung jawab langsung dalam proses pengajaran dan pembelajaran. Mereka adalah garda terdepan dalam transfer pengetahuan, pembentukan karakter, serta pengembangan keterampilan peserta didik. Dalam konteks ini, tenaga pendidik tidak hanya bertindak sebagai pemberi materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan inspirator bagi para siswa.

Guru, sebagai tenaga pendidik di tingkat dasar dan menengah, memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam membentuk karakter dan kepribadian siswa sejak dini. Mereka berperan dalam menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan sosial yang akan menjadi dasar bagi perkembangan pribadi siswa di masa depan. Dosen, sebagai tenaga pendidik di pendidikan tinggi, tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan tetapi juga mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis, melakukan penelitian, dan mengembangkan solusi inovatif untuk berbagai masalah. Instruktur di berbagai lembaga pelatihan memiliki peran penting dalam mengembangkan keterampilan teknis dan profesional yang diperlukan di dunia kerja.

Sebaliknya, tenaga kependidikan meliputi berbagai peran administrasi dan manajerial yang mendukung kegiatan belajar mengajar. Ini termasuk kepala sekolah, pustakawan, laboran, dan staf administrasi. Meskipun mereka tidak terlibat langsung dalam proses pengajaran, peran mereka sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional sekolah. Mereka bertanggung jawab atas manajemen sumber daya, fasilitas, serta berbagai aspek teknis dan administratif yang memungkinkan lingkungan pendidikan yang kondusif.

<sup>12</sup> Kepala sekolah, sebagai pemimpin institusi pendidikan, memiliki peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan pendidikan yang efektif. Mereka bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia, keuangan, dan infrastruktur sekolah. Pustakawan mendukung proses pembelajaran dengan menyediakan akses ke berbagai sumber informasi dan literatur yang relevan. Laboran membantu dalam pelaksanaan praktikum dan eksperimen yang esensial untuk pembelajaran sains dan teknologi. Staf administrasi memastikan kelancaran operasional harian sekolah dengan menangani berbagai tugas administratif seperti pendaftaran siswa, pengelolaan dokumen, dan komunikasi dengan berbagai pihak.

<sup>3</sup> Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tenaga pendidik adalah individu yang memenuhi persyaratan tertentu dan memiliki kompetensi khusus untuk melaksanakan tugas pengajaran, pendidikan, pelatihan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tenaga pendidik mencakup guru di <sup>151</sup> pendidikan dasar dan menengah serta dosen di <sup>148</sup> pendidikan tinggi. Guru dan dosen harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi profesional, sertifikasi, serta komitmen terhadap etika profesi. Mereka juga dituntut untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pengajaran.

37 Sementara itu, tenaga kependidikan didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Menurut undang-undang ini, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Mereka tidak langsung terlibat dalam proses pengajaran tetapi memainkan peran penting dalam mendukung administrasi dan manajemen pendidikan. 145 Tenaga kependidikan harus memiliki keterampilan manajerial, administratif, dan teknis yang memadai untuk menjalankan tugas mereka dengan efektif.

3 Menurut Yahya (2013:17) profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang berkaitan dengan proses penyelenggaraan pendidikan yang dapat menghasilkan dan dilakukan dengan kemahiran, keterampilan, dan kecakapan tertentu serta didasarkan pada norma yang berlaku.

49 Sinergi antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kerja sama yang baik antara kedua kelompok ini akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan optimal peserta didik. Dalam hal ini, pemerintah dan lembaga pendidikan harus terus meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan melalui berbagai program pelatihan, sertifikasi, dan insentif. Dengan demikian, pendidikan yang berkualitas dan relevan dengan kebutuhan zaman dapat terwujud, dan Indonesia dapat menghasilkan generasi yang kompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan global. 78 103

### 7 2.2.2 Peran dan Fungsi Tenaga Pendidik

Fungsi dan peran guru sangat penting dalam sistem pendidikan, karena mereka berperan sebagai fasilitator utama dalam proses pembelajaran. Fungsi dan peran guru menurut Hamalik (Dalam Ananda, Rusydi 2018:86) adalah sebagai berikut:

3

1. Guru sebagai Pengajar (*Teacher as Instructor*)

Guru bertugas untuk memberikan pengajaran di dalam kelas dengan tujuan agar siswa dapat memahami materi yang disampaikan dengan baik. Selain itu, guru juga berusaha untuk menciptakan perubahan positif pada siswa, baik dalam sikap, keterampilan, kebiasaan, hubungan sosial, apresiasi, dan lainnya, melalui proses pengajaran yang terencana dan sistematis.

2. Guru sebagai Pembimbing (*Teacher as Counsellor*)

Guru bertanggung jawab membantu siswa dalam mengenali dan memecahkan masalah mereka sendiri, memahami diri mereka, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan. Siswa sering memerlukan bantuan guru dalam mengatasi berbagai kesulitan, seperti masalah pribadi, pendidikan, pilihan karier, dan hubungan sosial. Oleh karena itu, setiap guru perlu menguasai teknik bimbingan kelompok, konseling individual, pengumpulan informasi, evaluasi, dan psikologi belajar.

3. Guru sebagai Ilmuwan (*Teacher as Scientist*)

Guru dianggap sebagai individu yang berpengetahuan luas. Tugas guru tidak hanya menyampaikan pengetahuan kepada siswa, tetapi juga mengembangkan dan terus memperbarui pengetahuan yang dimilikinya. Di tengah pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, guru harus terus belajar, melakukan penelitian, mengikuti pelatihan, menulis buku dan karya ilmiah untuk menjalankan perannya sebagai ilmuwan dengan baik.

4. Guru sebagai Pribadi (*Teacher as Person*)

Sebagai individu, guru harus memiliki sifat-sifat yang disukai oleh siswa, orang tua, dan masyarakat. Sifat-sifat ini penting untuk mendukung pengajaran yang efektif. Oleh karena itu, guru harus terus mengembangkan dan memupuk sifat-sifat pribadinya agar disenangi oleh orang lain dan dapat melaksanakan tugas pengajarannya dengan baik.

### 2.2.3 Peran dan Fungsi Tenaga Kependidikan

Menurut Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tugas tenaga kependidikan mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk mendukung dan menunjang proses pendidikan di satuan pendidikan yaitu sebagai berikut:

1. Melaksanakan Administrasi  
Tugas ini mencakup kegiatan administratif seperti pencatatan, dokumentasi, dan pengelolaan data siswa, guru, dan staf lainnya. Administrasi juga meliputi pengelolaan surat-menyurat, penyimpanan arsip, serta pengaturan jadwal dan agenda kegiatan sekolah.
2. Pengelolaan  
Pengelolaan mencakup kegiatan manajemen yang berhubungan dengan operasional sekolah sehari-hari. Ini bisa mencakup pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai aspek lainnya yang memastikan sekolah berjalan dengan lancar dan efektif.
3. Pengembangan  
Pengembangan mengacu pada upaya peningkatan kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan. Ini termasuk pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan staf, pengembangan kurikulum, serta inovasi dalam metode pembelajaran dan pengajaran.
4. Pengawasan  
Tugas pengawasan melibatkan monitoring dan evaluasi terhadap berbagai aspek operasional sekolah. Ini bisa meliputi pengawasan terhadap kinerja guru, kepatuhan terhadap standar pendidikan, serta evaluasi efektivitas program dan kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah.

## 5. Pelayanan Teknis

Pelayanan teknis mencakup dukungan teknis yang diperlukan untuk menunjang proses pendidikan. Ini bisa melibatkan perawatan dan pemeliharaan fasilitas sekolah, dukungan teknologi informasi, serta penyediaan bahan dan alat yang diperlukan dalam proses belajar mengajar.

Secara keseluruhan, tugas tenaga kependidikan sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat (1) UU Nomor 20 Tahun 2003 adalah memastikan bahwa semua aspek yang menunjang proses pendidikan berjalan dengan baik dan efisien. Tugas-tugas ini esensial untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan berkualitas tinggi, sehingga tujuan pendidikan nasional dapat tercapai dengan optimal.

### 2.2.4 Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Dalam hal ini, peranan pendidik tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh teknologi, karena fungsi mereka sebagai pendidik dan pengajar bagi peserta didiknya tidak dapat dihilangkan. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana mengelola pendidik tersebut agar dapat meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Manajemen tenaga kependidikan merupakan pengelolaan lembaga pendidikan yang merupakan sistem. Oleh karena itu, secara keseluruhan yang harus dikelola diantaranya, kinerja para pegawai lembaga pendidikan, pengadministrasian kegiatan pendidikan, aktivitas para pendidik yang merupakan tugas dan kewajiban, kurikulum sebagai

konsep dan tujuan pendidikan, sistem pembelajaran dan metode belajar mengajar, pengawasan dan supervisi pendidikan, evaluasi pendidikan, dan pembiayaan pelaksanaan pendidikan dari segi fasilitas, alat-alat, sarana dan prasarana pendidikan. Manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Manajemen personalia (sumber daya manusia) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

53  
Pendidik adalah tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lainnya sesuai dengan spesialisasinya, serta berperan dalam pelaksanaan pendidikan. Oleh karena itu, guru juga termasuk sebagai pendidik. Sementara itu, tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang berkomitmen dan diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan (UU Nomor 20/2003, Bab I, Pasal 1, ayat (5) dan ayat (6)). Tenaga kependidikan bertugas dalam pelaksanaan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan (UU Nomor 20/2003, Bab XI, Pasal 39, ayat (1)). Tenaga kependidikan mencakup pengelola satuan pendidikan, penilik, pamong belajar, pengawas, peneliti, pengembang, pustakawan, laboran, dan teknisi sumber belajar (UU Nomor 20/2003, Penjelasan Pasal 39, ayat (1)). Standar pendidik dan tenaga kependidikan meliputi: kriteria pendidikan prajabatan, kelayakan fisik dan mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Berdasarkan uraian tersebut, pendidik dan tenaga kependidikan dalam organisasi pendidikan adalah sumber daya manusia yang penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, manajemen pendidik dan tenaga kependidikan adalah serangkaian aktivitas yang

dilakukan sejak pendidik dan tenaga kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan hingga mereka berhenti melalui proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan, pelatihan, pengembangan, dan pemberhentian.

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

### **2.2.5 Tugas dan Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan**

Secara khusus, tugas dan fungsi tenaga pendidik (Guru dan Dosen) berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 adalah sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Pasal 6 UU ini menjelaskan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan pendidikan nasional ini meliputi perkembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional, tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kompetensi yang diisyaratkan oleh peraturan pemerintah maupun kebutuhan masyarakat. Beberapa kompetensi yang diisyaratkan 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 yang terakreditasi.

Tenaga pendidik dan kependidikan harus memiliki kualifikasi yang sesuai dan kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan fungsi mereka secara profesional dan efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional.

Selain itu, pendidik dan tenaga kependidikan adalah seluruh komponen yang terdapat dalam lembaga pendidikan, tidak hanya mencakup guru saja melainkan keseluruhan yang berpartisipasi dalam pendidikan. Dalam konteks ini, tenaga kependidikan dibedakan menjadi tiga jabatan utama:

#### 1. Tenaga Struktural

Tenaga kependidikan yang menempati jabatan-jabatan eksekutif umum, seperti pemimpin, yang bertanggung jawab langsung maupun tidak langsung atas satuan pendidikan. Contoh jabatan ini termasuk kepala sekolah, wakil kepala sekolah, urusan kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, dan pelayanan khusus.

#### 2. Tenaga Fungsional

Tenaga kependidikan yang menempati jabatan fungsional, yaitu jabatan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya mengandalkan keahlian akademis kependidikan. Contoh jabatan ini termasuk guru, guru bimbingan penyuluhan atau konseling, pengembangan kurikulum dan teknologi kependidikan, pengembangan tes, dan pustakawan. Mereka memiliki keahlian yang spesifik dan berfokus pada aspek pendidikan.

#### 3. Tenaga Teknis Kependidikan

Tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya lebih dituntut kecakapan teknis operasional atau teknis administrative. Contoh jabatan ini termasuk orang, teknisi sumber belajar, pelatih, olahraga, kesenian, dan keterampilan, serta petugas Tata Usaha (TU). Mereka memiliki keahlian yang lebih spesifik dan berfokus pada aspek teknis dan administratif.

Dengan demikian, tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dan komitmen untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## 2.3 Fungsi dan Peran Kepala Sekolah

### 2.3.1 Pengertian Kepala sekolah

Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu kata “kepala” dan “sekolah”. Kata kepala menurut KBBI dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedangkan sekolah merupakan sebuah lembaga yang digunakan sebagai tempat menerima dan memberi pelajaran. Apabila kedua istilah tersebut digabungkan akan lahir istilah baru yakni kepala sekolah yang mempunyai arti tersendiri. Menurut Wahjosumidjo (2003: 83) menyatakan bahwa, “kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Sedangkan menurut Sagala (2010: 88) mengemukakan bahwa, “kepala sekolah adalah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelola sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi sekolah secara optimal untuk mencapai tujuan”. Kepala Sekolah memegang peran penting dalam manajemen dan pengembangan Sekolah, mereka bertanggungjawab atas pengelolaan sumber daya, rencana strategis, dan menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran (Fauziah et. al, 2019:20).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah adalah jabatan formal yang diberikan tugas dan tanggung jawab untuk memimpin sebuah sekolah dengan memanfaatkan segala potensi yang ada di sekolah maupun di luar sekolah dan bertanggung jawab

18 penuh terhadap kelancaran proses belajar mengajar di sekolah serta kepala sekolah mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan 15 proses belajar yang memadai dan kerja sama antara tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di dalam instansi sekolah yang dipimpinnya.

### 3 2.3.2 Peran dan Fungsi Kepala sekolah

Fungsi dan peran kepala sekolah dijelaskan oleh Mulyasa (dalam Ananda Rusydi 2018:86) 2 adalah sebagai berikut: (1) kepala sekolah 3 sebagai edukator, (2) kepala sebagai manajer, (3) kepala sekolah sebagai administrator, (4) kepala sekolah sebagai supervisor, (5) kepala sekolah sebagai leader, (6) kepala sekolah sebagai inovator, dan (7) kepala sebagai motivator. Berikut penjelasannya:

#### 1. Kepala Sekolah sebagai Edukator

Sebagai edukator, kepala sekolah bertanggung jawab atas 108 peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Mereka harus memiliki pengetahuan yang mendalam tentang teori pendidikan, strategi pembelajaran, dan evaluasi pendidikan. Kepala sekolah juga 100 berperan dalam membimbing guru-guru agar mampu menyusun rencana pembelajaran yang efektif, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Selain itu, mereka harus mendorong pengembangan profesional guru melalui pelatihan dan workshop, serta memastikan bahwa proses pembelajaran di kelas berlangsung secara optimal.

#### 2 2. Kepala Sekolah sebagai Manajer

Dalam peran ini, kepala sekolah harus mampu mengelola sumber 2 daya yang ada di sekolah secara efisien. Tugas-tugas manajerial ini mencakup perencanaan kegiatan sekolah, pengorganisasian sumber daya manusia dan material, 150 pengarahan, serta pengendalian kegiatan operasional sekolah. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam membuat keputusan strategis, menyusun anggaran, mengelola konflik, dan mengevaluasi program-program

72  
sekolah. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa semua aspek operasional sekolah berjalan lancar dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

23  
3. **Kepala Sekolah sebagai Administrator**

Sebagai administrator, kepala sekolah mengelola aspek administratif sekolah yang mencakup pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana, serta kepegawaian. Mereka harus memastikan bahwa anggaran sekolah digunakan secara efektif dan efisien, mengelola inventaris sekolah, dan menjaga fasilitas agar tetap dalam kondisi baik. Selain itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas administrasi akademik, seperti pengelolaan data siswa, penyusunan jadwal pelajaran, dan pengarsipan dokumen. Administrasi yang baik akan mendukung proses belajar mengajar dan kegiatan sekolah lainnya.

102  
4. **Kepala Sekolah sebagai Supervisor**

Kepala sekolah harus melakukan supervisi terhadap kinerja guru dan staf, serta proses pembelajaran di kelas. Supervisi ini melibatkan observasi, evaluasi, dan umpan balik kepada guru tentang metode pengajaran dan interaksi mereka dengan siswa. Tujuan dari supervisi adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan membantu guru mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki dalam pengajaran mereka. Kepala sekolah juga harus mengembangkan program supervisi yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa standar pendidikan terpenuhi.

91  
5. **Kepala Sekolah sebagai Leader**

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas tentang arah dan tujuan sekolah. Mereka harus mampu menginspirasi dan memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama mencapai visi tersebut. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, integritas, dan kepercayaan diri yang tinggi. Mereka juga harus mampu membuat keputusan yang

tepat, mengatasi tantangan, dan membawa perubahan positif. Kepemimpinan yang efektif akan menciptakan budaya sekolah yang positif dan kolaboratif.

#### 6. Kepala Sekolah sebagai Inovator

Inovasi adalah kunci untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menjawab tantangan yang ada. Kepala sekolah harus berperan sebagai inovator dengan mendorong penerapan ide-ide baru dalam proses pembelajaran dan manajemen sekolah. Mereka harus terbuka terhadap perubahan, proaktif dalam mencari solusi, dan mampu mengimplementasikan teknologi pendidikan yang terbaru. Inovasi ini bisa mencakup penggunaan metode pengajaran yang lebih kreatif, pengembangan program ekstrakurikuler yang menarik, dan pengintegrasian teknologi dalam pembelajaran.

#### 7. Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah harus mampu memotivasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai potensi maksimal mereka. Mereka harus menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan apresiasi atas prestasi, dan membantu mengatasi masalah yang dihadapi oleh warga sekolah. Motivasi yang efektif akan meningkatkan semangat kerja guru, meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan belajar, dan menciptakan suasana sekolah yang positif dan produktif. Kepala sekolah juga harus mengembangkan program motivasi yang berkelanjutan untuk menjaga semangat dan komitmen seluruh warga sekolah.

Fungsi dan peran kepala sekolah menurut Mulyasa mencakup berbagai aspek penting yang mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang berkualitas dan efektif. Kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator memiliki tanggung jawab yang kompleks dan multidimensional. Keberhasilan dalam menjalankan peran-peran ini akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan sekolah, serta pencapaian hasil belajar siswa yang optimal. Dengan

kepemimpinan yang visioner, manajemen yang efisien, dan komitmen untuk terus berinovasi, kepala sekolah dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan pendidikan dan menciptakan generasi muda yang berkompeten, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan

#### <sup>47</sup> 2.4 Indikator Pengelolaan Sumber daya manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10) adalah sebagai berikut:

##### 1. Tugas Kerja

Tugas kerja yang merujuk pada <sup>2</sup> rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan. Setiap tugas harus jelas dan spesifik agar karyawan memahami harapan yang ada, meliputi deskripsi pekerjaan, pembagian tugas yang adil, serta kesesuaian tugas dengan keterampilan dan kompetensi karyawan.

##### <sup>41</sup> 2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang menggambarkan standar hasil kerja yang diinginkan dan memastikan pekerjaan memenuhi atau melampaui standar tersebut. Aspek ini melibatkan keakuratan dan kerapihan hasil kerja, kepatuhan pada prosedur yang ditetapkan, serta tingkat kepuasan pelanggan yang menerima hasil kerja atau layanan.

##### 3. Kuantitas

Kuantitas atau jumlah hasil <sup>31</sup> produksi yang dihasilkan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator ini mencakup volume output, kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas, serta produktivitas yang membandingkan input yang digunakan dengan output yang dihasilkan.

##### 4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yang menekankan pada kemampuan karyawan <sup>110</sup> untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ini mencakup penyelesaian tugas tepat waktu, kedatangan dan keberangkatan kerja yang tepat waktu, serta manajemen waktu yang efektif dalam menyelesaikan berbagai tugas.

## 5. Efektivitas Biaya

Terakhir, efektivitas biaya yang merujuk pada penggunaan sumber daya keuangan secara efisien dan ekonomis untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini melibatkan pengendalian anggaran, upaya penghematan biaya tanpa mengorbankan kualitas, serta optimalisasi penggunaan sumber daya seperti waktu, tenaga, dan material untuk memaksimalkan output.

Secara keseluruhan, indikator-indikator ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang berbagai aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, membantu organisasi dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menggunakan jurnal dari peneliti terdahulu sebagai bahan referensi dan acuan penelitian penulis. Berikut adalah penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian ini.

1. Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis. (Volume: X Nomor: 1 Edisi: Juni 2017). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMA. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian: SMA di lokasi penelitian ini terdiri dari 264 pendidik (guru) sebanyak 219 orang (89%) memiliki karakteristik penilaian dalam kategori baik, guru mengajar menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, Silabus, Prota, Prosem) yang lengkap dan mengajar berdasarkan keahlian (jurusan) masing-masing. Dari penelitian yang dilakukan disimpulkan: dalam meningkatkan mutu pendidikan, SMA Kota Medan sudah memenuhi standar pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Pengelolaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah Kendari (Syahrul Dan Nurmayanti, 2 November 2019). Penulis memilih penelitian ini sebagai referensi karena sejalan Dengan

tujuan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Kesimpulan Kepala sekolah mesti memiliki kesadaran penuh untuk melakukan pengelolaan guru maupun tenaga kependidikan dalam rangka mencapai kemajuan sekolah. SMA Muhammadiyah kendari menunjukkan bahwa pengelolaan guru dan tenaga kependidikan yang memenuhi standar dapat mengantarkan sekolah bersaing dengan sekolah-sekolah sederajat.

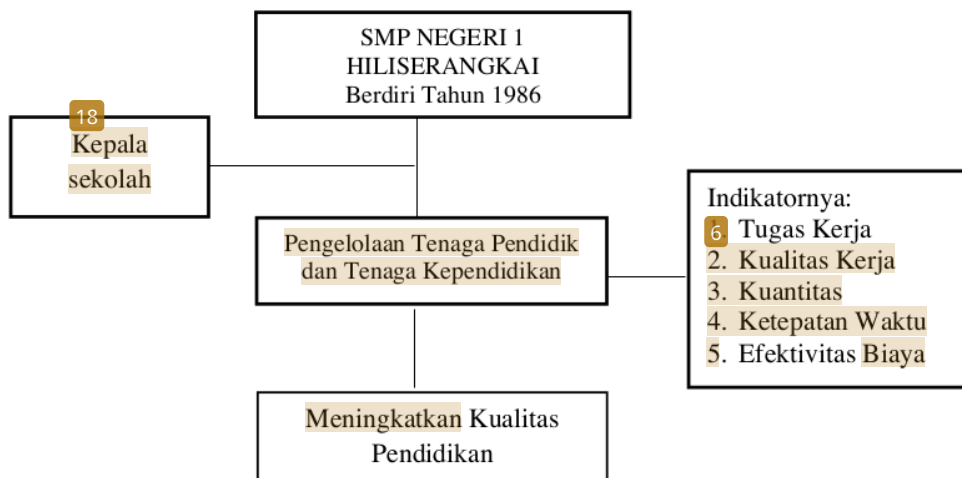
3. Penelitian ini dilakukan oleh (Lorensius Amon, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo) dengan judul Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang diterbitkan di Jurnal Kateketik Pastoral -Vol. 5, No.1, Januari-Juni 2021 p-ISSN 2549-581X, e-ISSN 2777-063X. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan kependidikan yang merupakan salah satu bagian dari delapan standar nasional pendidikan. Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif studi pustaka (library research). Hasil studi ini menunjukkan bahwa tugas dan fungsi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan nasional, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi manajemen pendidik dan kependidikan terdiri dari enam komponen yakni: (a) perencanaan, (b) perekrutan, (c) penempatan kerja, (d) kompensasi, (e) pembinaan dan pengembangan, (f) mengevaluasi. Fungsi dan tugas manajemen berimplikasi bagi sekolah dalam menghadapi kekurangan pendidik dan tenaga kependidikan melalui rekrutmen. Pembinaan dan pengembangan juga dilakukan melalui pembelajaran individu, pelatihan dan pendidikan tingkat lanjut, baik yang dilakukan oleh kelompok kerja guru, sekolah, maupun dinas pendidikan.
4. Analisis Kebijakan Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan dalam Ranah Paud (Widya Masitah Dan Juli Maini Sitepu, 26 Juni 2020). Penulis memilih penelitian ini sebagai referensi karena jalan Dengan tujuan penelitian yang Akan dilaksanakan oleh penulis. Kesimpulan pentingnya pada kebijakan dalam membentuk landasan yang kokoh bagi Pendidikan berkualitas diimplementasi kebijakan, meningkatkan asked



terhadap pelatihan Dan pengembangan bagi pendidik Dan tenaga kependidik, serta memperkuat koordinasi antara lembaga terkait untuk memastikan kesinambungan dan kesuksesan dari upaya peningkatan mutu Pendidikan di ranah PAUD.

5. Kebijakan Pengembangan Mutu Guru Dan Tenaga Kependidikan Pada Lembaga Pendidikan Dasar Islam (Erawadi dan Leli Harahap, 1 Januari 2020). Penulis memilih penelitian ini sebagai referensikarena sejalan Dengan tujuan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis. Kesimpulan Kepala Sekolah mempunyai tanggungjawab dalam melaksanakan proses dalam melaksanakan program serta peningkatan kualitas pendidikan di Pendidikan Dasar Islam.

## 2.6 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1

### Kerangka Berpikir

Sumber data: di olah peneliti 2024

Berdasarkan kerangka berpikir diatas peniliti menjelaskan bahwa:

1. SMP Negeri 1 Hiliserangkai

Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai pada tahun 2019 pernah terjadi peralihan tenaga kependidikan menjadi tenaga pendidik dengan berlandaskan dengan keputusan Kepala Sekolah terkait dengan kemampuan dan

pendidikan terakhir mereka yang menjurus ke guru (S.Pd), sehingga hal demikian menjadi sebuah permasalahan dimana penataan dan pengelolaan tenaga pendidikan menjadi lemah dikarenakan kekosongan pelaksana tenaga kependidikan

2. Kepala Sekolah sebagai pengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran sentral dalam memastikan efektivitas dan efisiensi operasional sekolah serta penempatan yang tepat bagi tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan latar belakang jurusan dan pendidikan mereka. Ini melibatkan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan sekolah, kebijakan pendidikan, dan juga kemampuan individu yang bekerja di dalamnya. Dengan memahami keahlian dan kebutuhan setiap individu, kepala sekolah dapat menempatkan mereka di posisi yang sesuai sehingga potensi mereka dapat dioptimalkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah..
3. Pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, kualitas pendidikan di sekolah tersebut dapat meningkat secara signifikan. Penempatan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka akan memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan tugas mereka. Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa, di mana mereka dapat menerima bimbingan dan pengajaran yang efektif sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, dengan strategi pengembangan profesional yang tepat, tenaga pendidik dan kependidikan akan terus meningkatkan keterampilan mereka, memperbarui metode pengajaran, dan mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan. Semua ini akan berkontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pencapaian akademik siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk tantangan masa depan.

**METODE PENELITIAN****3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian terdapat tiga kelompok yaitu menurut tujuan, pendekatan, dan analisis data. Menurut Sugiyono (2019:12) jenis penelitian terbagi atas tiga yaitu:

- 3.3.1 Jenis Kualitatif (data berbentuk kalimat) adalah jenis penelitian berdasarkan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan pada kondisi obyek alamiah, mendapatkan data yang mendalam dan menekankan pada makna dan generalisasi.
- 3.3.2 Jenis Kuantitatif (statistik) adalah jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dengan analisis data bersifat statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.
- 3.3.3 Jenis Gabungan (Kombinasi kalimat dan statistik) adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada sifat pragmatisme (gabungan positivisme dan postpositivisme) yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah atau buatan dimana peneliti bisa sebagai instrument dan menggunakan instrument untuk pengukuran, teknik pengumpulan data, menggunakan test, kuesioner, dan triangulasi, analisis data bersifat induktif (kualitatif) dan deduktif (kuantitatif), serta hasil jenis penelitian gabungan bisa untuk memahami makna dan membuat generalisasi.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif, karena penelitian ini berupaya mengeksplorasi secara detail informasi dari data yang didapat di lapangan dengan cara menjelaskan mengapa sebuah fenomena terjadi dan alasannya dan sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk melihat dan memaparkan gejala-gejala yang terkait dengan masalah penelitian.

74  
3.2

### Variabel Penelitian

Terdapat beberapa variabel yang harus ditetapkan dengan jelas sebelum mulai pengumpulan data dalam sebuah penelitian, menurut Sugiyono (2019:55), variabel adalah: "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

80 Dalam penelitian, variabel penelitian mencakup segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dengan tujuan mendapatkan informasi tentang hal tersebut dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2019:57). Jadi, dapat disimpulkan bahwa defenisi variabel adalah penekanan pada variabel penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur akurasi data dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan indikator variabel penelitian. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan variabel tunggal yang hanya membahas satu variabel berdasarkan judul penelitian yakni analisis pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

79

### 3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.3.1 Lokasi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis memilih lokasi penelitian di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, Kecamatan Hiliserangkai, Kab. Nias.

101

#### 3.3.2 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.3**  
**Jadwal Penelitian**

Jadwal Kegiatan	Bulan									
	Juni 2023	76 Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024	Agust 2024	Sep 2024	Okt 2024
Tahap Persiapan Penelitian										
Pengajuan Judul										
Penyusunan proposal										
31 Pembahasan Proposal										

Seminar Proposal										
Tahap Pelaksanaan										
Pelaksanaan Penelitian										
Pengumpulan data										
Analisis Data										
Tahap Penyelesaian										
Penyusunan skripsi										
Bimbingan skripsi										
Sidang										

Sumber data: peneliti 2024.

### 3.4 Sumber Data

Data merupakan hal yang akan diolah oleh peneliti. Menurut Wiratna (2014: 73), jenis data merupakan subjek dimana data penelitian tersebut dapat didapatkan. Dalam sebuah penelitian, ada dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut:

#### 3.4.1 Data primer

Menurut Sugiyono (2019:193) mengatakan bahwa data primer merupakan Sumber data primer atau sumber data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Data primer merupakan data yang dapat peneliti peroleh dari sumber pertama secara langsung. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer yang dilakukan kepada Kepala Sekolah dan beberapa Tenaga Kependidikan.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang diperoleh secara tidak langsung yang diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019: 193). Data sekunder ini merupakan data yang peneliti peroleh melalui sumber kedua. Data sekunder ini memiliki fungsi sebagai pelengkap dari data primer. Dalam penelitian ini, data sekunder dapat peneliti peroleh dari dokumentasi.

Berdasarkan pendapat di atas maka penulis menggunakan sumber data primer dan sekunder.

### 3.5 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan data. Ini berarti, dengan menggunakan alat-alat tersebut data dikumpulkan. Ada perbedaan antara alat-alat penelitian dalam metode kualitatif dengan yang dalam metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri yang mengumpulkan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil. Peneliti dapat meminta bantuan dari orang lain untuk mengumpulkan data, disebut pewawancara.

Dalam hal ini, seorang pewawancara yang langsung mengumpulkan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar, dan mengambil. Berbeda dari penelitian kualitatif, dalam penelitian kuantitatif alat pengumpulan data mengacu pada satu hal yang dipergunakan peneliti untuk mengumpulkan data, biasanya dipakai untuk menyebut kuesioner. Hal pokok dari perbedaan tersebut adalah dalam penelitian kualitatif peneliti sendiri yang harus mengumpulkan data dari sumber, sedangkan dalam penelitian kuantitatif orang yang diteliti (responden) dapat mengisi sendiri kuesioner tanpa kehadiran peneliti, umpamanya survei elektronik atau kuesioner yang dikirimkan (Afrizal, 2015).

Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Oleh karena itu, kondisi informan pun harus jelas sesuai dengan kebutuhannya agar dapat diakui kebenaran datanya.

Untuk mengumpulkan data dari sumber informasi (informan), peneliti sebagai instrument utama penelitian memerlukan instrumen bantuan yaitu panduan atau pedoman wawancara mendalam yang

berisikan daftar informasi yang perlu dikumpulkan. Pertanyaan-pertanyaan lazimnya bersifat umum yang memerlukan jawaban lengkap, bukan jawaban ya atau tidak. Informan dalam penelitian ini yakni Kepala Sekolah, 6 orang Tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

No	Nama	Jenis Kel.	Umur	Jabatan
1	Krisna Mendrofa, S.Pd	P	46 thn	Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Hiliserangkai
2	Rasmi Sitanggang, S.Pd	P	54 thn	PNS
3	Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd	L	31 thn	PPPK
4	Triman Jhonli G. Lase, S.Pd	L	25 thn	GTT
5	Toloni Zendrato, S.Pd	L	37 thn	GTT
6	Yadarman Mendrofa	L	35 thn	PTT

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan atau memperoleh data yang nantinya akan diolah. Menurut Iryana dan Kawasati (2019:4) ada lima teknik pengumpulan data dari metode kualitatif yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, angket, dan *forum group discussion* (FGD). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data, antara lain:

#### a. Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019:114), wawancara merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi maupun ide melalui sesi tanya jawab sehingga dapat mengkonstruksikan makna pada suatu topik tertentu. Wawancara terbagi menjadi tiga jenis, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tak terstruktur (Sugiyono, 2019:115). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dengan teknik wawancara semi terstruktur. Menurut Sugiyono (2019:115-116), Jenis wawancara

ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, yang mana lebih bersifat lebih bebas dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan untuk keperluan memecahkan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Wawancara semi terstruktur merupakan proses wawancara yang menggunakan panduan wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan.

b. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2019:106), observasi merupakan dasar dari ilmu pengetahuan dimana ilmuwan dapat bekerja karena melakukan observasi yang menghasilkan data dari fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh. Observasi dilaksanakan dengan melihat secara langsung di lapangan. Sebagai contohnya kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja yang dapat digunakan untuk menjadi tolak ukur faktor tersebut layak serta didukung dengan adanya wawancara. Menurut Faisal dalam Sugiyono (2019:106), ada tiga jenis observasi, yaitu observasi partisipatif, observasi terus terang atau tersamar, dan observasi tak berstruktur. Pada penelitian ini, observasi yang peneliti lakukan berupa observasi. Observasi ini masih dapat digolongkan menjadi empat, yaitu partisipasi pasif, partisipasi moderat, observasi yang terus terang dan tersamar, dan observasi yang lengkap. Dalam observasi partisipatif yang peneliti lakukan, peneliti terlibat secara aktif atau langsung dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang berkaitan sebagai sumber data penelitian sehingga dapat dikatakan bahwa peneliti melaksanakan observasi partisipasi aktif. Dari observasi partisipasi ini, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, terfokus, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang terlihat (Sugiyono, 2019:106). Peneliti ikut terlibat



dalam aktivitas yang dilaksanakan oleh sumber data, tetapi tidak secara menyeluruh sehingga masih membutuhkan teknik lainnya untuk melengkapi data.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2019:124-125), dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, maupun karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Bogdan dalam Sugiyono (2019: 124) menyatakan dalam sebagian besar lingkup penelitian kualitatif, dokumen digunakan dengan melihat dari hasil yang diciptakan oleh seorang individu yang menggambarkan pengalaman, tindakan, dan keyakinannya.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:129), analisis data adalah proses menyelidiki dan menyusun data secara sistematis dari hasil yang telah diperoleh sebelumnya melalui catatan lapangan, wawancara, maupun dokumentasi dengan mengelompokkan data ke dalam suatu kategori, menjabarkan dalam unit-unit disusun ke dalam sebuah pola, memilah data yang penting, dan dibuat ke dalam sebuah kesimpulan yang dapat mudah dipahami. Susan Stainback dalam Sugiyono (2019:130) mengemukakan analisis data merupakan hal yang kritis dalam sebuah proses penelitian kualitatif. Analisis tersebut dapat digunakan untuk memahami hubungan maupun konsep dalam data sehingga suatu hal dapat dikembangkan dan dapat di evaluasi.

Miles and Huberman dalam Sugiyono (2019:133), mengemukakan kalau aktivitas dalam analisis data kualitatif wajib dilakukan secara terus menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan pada saat pengumpulan data dengan jangka waktu tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Apabila jawaban yang disampaikan oleh narasumber setelah dianalisis dirasa kurang memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu sehingga diperoleh data atau informasi yang lebih kredibel. Ada beberapa langkah yang diambil untuk menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini dari *analysis interactive model* oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2019:132-142), yang membagi langkahnya menjadi pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (*conclusions or verification*).

a. Pengumpulan Data

Pada analisis model pertama dilakukan pengumpulan data hasil wawancara, observasi, dan yang tepat, maupun ketiganya atau triangulasi dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan pendalaman dan penajaman data melalui pencarian data setelahnya.

b. Reduksi Data

Setelah pengumpulan data, maka peneliti akan memperoleh data yang jumlahnya cukup banyak dimana peneliti peroleh dari lapangan. Maka dari itu, perlu dilakukan pencatatan secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti ke lapangan, maka kumpulan data yang diperoleh akan semakin banyak, dan bersifat lebih kompleks dan rumit. Maka dari itu diperlukannya mereduksi data. Reduksi data adalah suatu bentuk analisis yang memfokuskan, menggolongkan, mengarahkan, menyeleksi data yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga nantinya kesimpulan final dapat ditarik dan diverifikasi. Dengan reduksi, maka peneliti akan merangkum, mengambil data yang pokok dan penting dan membuang atau menyingkirkan data yang tidak penting. Dalam mereduksi data, peneliti

akan dibina atau dipandu dari teori dan tujuan yang akan dicapai agar dapat berfokus pada temuan dalam penelitian (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2019:134-135).

c. Penyajian Data

Miles dan Huberman Dalam Sugiyono (2019:137-138) mengatakan untuk langkah berikutnya merupakan penyajian data. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, gambar, bagan, hubungan antar kategori, maupun *flowchart*. Hal yang paling banyak dipakai untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Penyajian data atau *data display* adalah langkah mengorganisasi data dalam suatu susunan informasi yang padat akan makna sehingga dengan mudah dibuat kesimpulan. Penyajian data biasanya dibuat dalam bentuk cerita atau teks. Dengan menyajikan data berupa teks yang bersifat naratif, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang sudah terjadi sebelumnya dan dapat merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selanjutnya pada saat peneliti melakukan penyajian data, selain dengan teks yang naratif, juga dapat berupa gambar.

d. Penarikan Kesimpulan Verifikasi

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019:141-143), langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang didapatkan masih bersifat belum permanen atau sementara jika tidak ditemukannya bukti kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya, atau bisa saja akan berubah karena adanya tambahan data yang relevan. Namun, bila kesimpulan yang dikemukakan di awal didukung oleh bukti yang valid dan konsisten pada waktu peneliti kembali ke lapangan saat mengumpulkan data, maka dapat dikatakan kesimpulan yang dikemukakan sebelumnya sudah bersifat kredibel. Kesimpulan yang dibuat adalah jawaban terhadap masalah riset. Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, namun mungkin juga tidak. Sebab, seperti pernyataan sebelumnya, bahwa

masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat belum permanen atau sementara dan bahkan bisa berkembang setelah adanya penelitian berada di lapangan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****4.1 Gambaran Umum****4.1.1 Gambaran Umum SMP Negeri 1 Hiliserangkai**

SMP Negeri 1 Hiliserangkai adalah salah satu institusi pendidikan menengah pertama yang terletak di Jl. Nias Tengah KM 20, Desa Lolowun Hiliwarasi, Kecamatan Hiliserangkai, Kabupaten Nias, Sumatera Utara. Dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 10258497, sekolah ini telah berperan penting dalam dunia pendidikan sejak didirikan pada tanggal 11 Juli 1983. SMP Negeri 1 Hiliserangkai didirikan sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di daerah terpencil yang berada di Kabupaten Nias

Sejarah pendirian sekolah ini dimulai dengan diterbitkannya Surat Keputusan Nomor 0472/0/1983. Dengan status kepemilikan daerah (negeri), SMP Negeri 1 Hiliserangkai hadir untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat sekitar. Seiring berjalannya waktu, sekolah ini terus berkembang dan berupaya meningkatkan mutu pendidikan yang diberikan.

Salah satu indikator penting dari kualitas sebuah sekolah adalah akreditasinya. SMP Negeri 1 Hiliserangkai telah mendapatkan akreditasi A, yang menunjukkan bahwa sekolah ini memiliki standar pendidikan yang tinggi. Akreditasi ini tidak hanya menjadi kebanggaan bagi sekolah, tetapi juga menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan.

Kurikulum adalah aspek vital dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, kurikulum yang diterapkan terdiri dari Kurikulum 2013 dan Kurikulum Merdeka. Kurikulum 2013 diterapkan untuk siswa kelas 8 dan 9, sementara Kurikulum Merdeka diterapkan untuk siswa kelas 7. Kedua kurikulum ini dirancang untuk memberikan pendidikan yang holistik dan sesuai dengan perkembangan zaman, serta kebutuhan siswa.

Kurikulum 2013 menekankan pada pembelajaran yang berpusat pada siswa, pengembangan karakter, serta integrasi ilmu pengetahuan dan teknologi. Sementara itu, Kurikulum Merdeka memberikan kebebasan lebih

kepada guru dan siswa dalam menentukan metode dan materi pembelajaran, sehingga pembelajaran menjadi lebih fleksibel dan kreatif.

Dengan berbagai keunggulan yang dimilikinya, SMP Negeri 1 Hiliserangkai terus berkomitmen untuk mencetak generasi muda yang berilmu, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, orang tua, dan masyarakat, sangat penting bagi keberlanjutan dan kemajuan sekolah ini. Sejarah panjang dan prestasi yang telah diraih menjadi landasan yang kuat untuk terus melangkah maju, memberikan yang terbaik bagi pendidikan anak bangsa dan berkontribusi dalam mencetak lulusan-lulusan yang mampu bersaing di tingkat yang lebih tinggi.

#### 30 4.1.2 Visi dan Misi

**Visi** : Beriman, Berkarakter, Transparan, dan Berkualitas.

**Misi** :

1. Menumbuhkembangkan nilai-nilai karakter dan budi pekerti luhur
2. Mengutamakan kepentingan sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas
3. Meningkatkan hubungan kerja sama yang transparan dalam mengelola kegiatan dan kemajuan sekolah
4. Antusias dalam mengembangkan nilai-nilai kebudayaan

#### 4.2.3 Data Siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

Siswa adalah seseorang yang sedang mengikuti proses pembelajaran di lembaga pendidikan formal, seperti sekolah, dari tingkat pendidikan dasar hingga menengah. Siswa adalah peserta didik yang terdaftar dalam suatu program pendidikan, yang berpartisipasi dalam kegiatan belajar mengajar dengan tujuan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan oleh lembaga pendidikan tersebut. Berikut adalah data siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, yaitu sebagai berikut

Tabel 4.1 Data Siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

No	Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	2019	213	246	459 Orang
2	2020	219	221	440 Orang
3	2021	214	220	434 Orang
4	2022	213	187	400 Orang
5	2023	188	177	365 Orang
6	2024	176	177	353 Orang

Sumber : Operator Sekolah, 2024

#### 4.1.4 Data Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

Tenaga pendidik adalah individu yang berperan krusial dalam proses pendidikan dengan memberikan bimbingan, pengajaran, dan dukungan kepada siswa. Mereka mencakup berbagai profesi, seperti guru yang mengajar di sekolah, dosen di perguruan tinggi, serta konselor yang membantu siswa dalam mengatasi berbagai tantangan akademis dan emosional. Dengan memfasilitasi pembelajaran dan mengembangkan potensi siswa, tenaga pendidik tidak hanya mentransfer pengetahuan tetapi juga membentuk karakter dan keterampilan hidup siswa, yang semuanya penting untuk keberhasilan mereka di masa depan. Berikut adalah data Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, yaitu sebagai berikut

Tabel 4.2 Tenaga Pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

SMP NEGERI 1 HILISERANGKAI				
No	Nama/NIP	Jenis Kepegawaian	Latar Belakang Pendidikan	Mapel Yang di Ampu
1	USAHA NEHE, S.Pd NIP. 196403071994121001 Pembina /IV-A	PNS	PKN	-
2	RASMI SITANGGANG, S.Pd NIP. 19660801 199103 2 004 Pembina Utama Muda / IV-C	PNS	BK	BK
3	ATONI MENDROFA, S.Th, MM NIP. 19650420 200003 1 008 Pembina / IV-A	PNS	PAK	PAK
4	FIRMINA HALAWA, NIP. 19701016 200605 2 001 Penata Tk I /III-D	PNS	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
5	EMYANI ZENDRATO, S.Pd NIP. 19690104 200701 2 004	PNS	IPA	IPA

	Penata Tk I /III-D			
6	ANITA INDRAYANI HAREFA, S.Th NIP. 19831030 201001 2 027 Penata Tk I /III-D	PNS	PAK	PAK
7	SUKSESMAN GEA, S <sup>71</sup> NIP. 19860414 201001 1 017 Penata Tk I /III-D	PNS	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
8	YULI ASNITA HAREFA, SS NIP. 19850704 201101 2 004 Penata /III-C	PNS	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris
9	YULINDA RATNASARI ZALUCHU, S.Pd NIP. 19860728 201001 2 041 Penata /III-C	PNS	Bahasa Indonesia	Bahasa Indonesia
10	MARTALENA ZALUKHU, A.Md NIP. 19771006 200605 2 001 Penata /III-C	PNS	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris Bahasa Indonesia
11	ASNIDAR ZEL <sup>35</sup> , S.Pd NIP. 19890603 201503 2 001 Penata Muda Tk. I/III-B	PNS	IPS	IPS
12	ELBER KRISNA <sup>35</sup> TEL S.Pd NIP. 19920416 201503 2 006 PENATA MUDA TK I/III-B	PNS	IPS	IPS
13	BERIMAN JAYA HAREFA, S.Pd NIP. 19890217 201903 1 003 PENATA MUDA/III-A	PNS	BK	BK
14	SUMIRYANI LASE., S.Pd NI. 19850908 202321 2 011 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	IPA	IPA
15	YUYU BERLIANI LAOLI, S.Pd NI. 19910824 202221 2 012 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	Matematika	Matematika
16	MARNIWATI ZENDRATO, S.Pd NI. 19870331 202221 2 009 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	IPS	IPS
17	BUDIYANTI LAOLI, S.Pd NI. 19851026 202321 2 015 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	Matematika	Matematika SDB
18	FATILA MENDROFA, S.Pd NI. 19940403 202321 2 029 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	Matematika	Matematika TIK
19	IWAN SETIAMAN MENDROFA, S.Pd NI. 19950322 202321 1 010 AHLI PERTAMA / IX	PPPK	Bahasa Inggris	Bahasa Inggris Bahasa Indonesia TIK
20	FEBERTINI MENDROFA, S.Pd NUPTK. 1534 7616 6730 0002	GBD	IPA	IPA Prakarya
21	AMAT RUKUN MENDROFA, S.Pd NUPTK. 2262 7686 6913 0173	GTT	Matematika	Matematika PJOK
22	FANATA FAOMANIHA MENDROFA, S.Pd NUPTK. 5755 7706 7131 0082	GTT	Matematika	Matematika PJOK
23	ITA DERMALIA MENDROFA, S.Pd NUPTK. 5953767669300003	GTT	IPA	IPA PJOK
24	TOLONI ZENDRATO, S.Pd NUPTK. 6751 7646 6813 0172	GTT	IPS	PKN PJOK Prakarya
25	TRILINDA MAYANI ZENDRATO, S.Pd NUPTK. 8835 7726 7313 0042	GTT	Matematika	Matematika PKN



26	NONISO WARUWU, S.Pd NUPTK. 9444763664130173	GTT	PKN	PKN
27	YAFEN HASRAWATI MENDROFA, S.Pd NUPTK. 9441 7776 7823 0002	GTT	Agama Katolik	Agama Katolik SBD
28	YATINUS MENDROFA, S.Pd NUPTK. 2648 7766 7713 0062	GTT	PAK	PAK PKN Bahasa Indonesia
29	TANTI IRAWANI MENDROFA, S.Pd NUPTK. 3955 7736 7423 0072	GTT	IPS	TIK
30	TRIMAN JHONLI GUNAWAN LASE, S.Pd NUPTK. -	GTT	Seni Musik Gerejawi	SBD

Sumber : Operator Sekolah, 2024

#### 4.1.5 Data Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

Tenaga kependidikan adalah individu yang berperan dalam mendukung berbagai aspek manajerial dan administratif di lingkungan pendidikan, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan efektif. Mereka mencakup kepala sekolah yang mengelola dan mengarahkan kebijakan sekolah, wakil kepala sekolah yang membantu dalam tugas-tugas spesifik, petugas administrasi yang menangani data dan pendaftaran siswa, pustakawan yang mengelola sumber daya perpustakaan, teknisi laboratorium yang mendukung kegiatan praktik, serta staf kesehatan yang memastikan kesejahteraan siswa. Dengan peran mereka yang bervariasi namun saling melengkapi, tenaga kependidikan berkontribusi secara signifikan terhadap penciptaan lingkungan belajar yang produktif dan terorganisir. Berikut adalah data Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, yaitu sebagai berikut

Tabel 4.4 Tenaga Kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

No	Nama/NIP	Jenis Kepegawaian	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan
1	Krisna Mendrofa, S.Pd NIP. 19820414 200605 2 001 Pembina / IV-A	PNS	BK	Kepsek
2	Firmina Halawa, S.Pd NIP. 19701016 200605 2 001 Penata Tk I /III-D	PNS	Bahasa Inggris	Ka. Perpustakaan
3	Putri Novita Lase, SE NUPTK. -	PTT	S-1 Manajemen	Anggota
4	Yuli Asnita Harefa, SS NIP. 19850704 201101 2 004 Penata /III-C	PNS	Bahasa Inggris	Ka. Lab Komputer

5	Iwan Setiaman Mendrofa, S.Pd NI. 19950322 202321 1 010 Ahli Pertama / IX	PPPK	Bahasa Inggris	Anggota
6	Beriman Jaya Harefa, S.Pd NIP. 19890217 201903 1 003 PENATA MUDA/III-A	PNS	BK	Koordinator 8K
7	Toloni Zendrato, S.Pd NUPTK. 6751 7646 6813 0172	GTT	IPS	Anggota
8	Herman Wijaya Mendrofa, SE NUPTK. -	PTT	S-1 Manajemen	Anggota
9	Seluruh Wali Kelas VII, VIII dan IX	-	-	Anggota
10	Yuli Asnita Harefa, SS NIP. 19850704 201101 2 004 Penata /III-C	PNS	Bahasa Inggris	Bendahara Dana BOS
11	Asnidar Zebua, 351 NIP. 19890603 201503 2 001 Penata Muda Tk. I/III-B	PNS	IPS	Operator Dapodik
12	Yadarman Mendrofa, SE NUPTK. 7555 7686 6920 0002	PTT	S-1 Manajemen	Koordinator Tata Usaha
13	Herman Wijaya Mendrofa, SE NUPTK. -	PTT	S-1 Manajemen	Staff Tata Usaha

Sumber : Operator Sekolah, 2024

#### 4.1.6 Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian kualitatif adalah orang atau kelompok yang memberikan informasi yang relevan dan berguna bagi peneliti untuk memahami suatu fenomena atau masalah yang sedang diteliti. Informan dapat berupa narasumber, responden, atau partisipan yang terlibat dalam suatu kegiatan atau situasi yang menjadi objek penelitian.

Informan Penelitian ini terdiri dari 5 orang informan, 1 orang informan kunci yaitu Kepala Sekolah dan 4 orang untuk informan pendukung yang bekerja sebagai guru dan pegawaidi SMP Negeri 1 Hiliserangkai

65  
Tabel 4.2 Data Informan

No	Nama	Jenis Kepegawaian	Jabatan
1	Krisna Mendrofa, S.Pd	PNS	Kepsek
2	Rasmi Sitanggang, S.Pd	PNS	Guru Mapel
3	Iwan Setiaman Mendrofa, S.Pd	PPPK	Guru Mapel
4	Triman Jhonli Gunawan Lase, S.Pd.	GTT	Guru Mapel
5	Toloni Mendrofa, S.Pd	GTT	Guru Mapel
6	Yadarman Mendrofa, SE	PTT	Staff TU

#### 4.1.1 Pengumpulan Data

No.	Nama-Nama Informan	Daftar Pertanyaan dan Jawaban
1	Krisna Mendrofa, S.Pd	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Jawaban : berdasarkan hasil wawancara ibu Krisna Mendrofa menyampaikan bahwa “Secara umum, pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terstruktur dengan baik. Namun, masih ada beberapa tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran di luar bidang studi mereka. Hal ini terjadi karena kebutuhan yang mendesak, seperti kekurangan tenaga pengajar di bidang tertentu. Selain itu, beberapa guru juga merangkap tugas sebagai tenaga kependidikan untuk mendukung operasional sekolah, meskipun ini bukan peran utama mereka dikarenakan tenaga kependidikan yang dulu sebelum saya kepala sekolah, banyak tenaga kependidikan yang berlatar belakang sebagai tenaga pendidik memilih untuk menjadi tenaga pendidik yang alhasilnya pada pertengahan tahun 2022 mereka terangkat menjadi P3K dan dipindah tugaskan sehingga tenaga dibagian tenaga kependidikan berkurang”</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di</p>

lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krina Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan “ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1

Hiliserangkai untuk saat ini masih belum terpenuhi adanya dikarenakan terdapat mata pelajaran yang masih kosong untuk tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga hal itu menjadi kendala bagi saya dalam menempatkan tenaga pendidik pada mata pelajaran lain sehingga untuk memenuhi hal demikian terpaksa mereka yang non-spesialis untuk mata pelajaran itu saya berikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut bila masih berhubungan dengan kemampuan si tenaga pendidik begitu pun dengan tenaga kependidikan menempatkan mereka pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang lebih spesifik sesuai latar belakang pendidikannya.

- c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara

dengan Ibu Krina Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan “hasil pekerjaanya tidak maksimal dan kebanyakan menggunakan metode ceramah dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam menyampaikan materi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun sebagai Kepala Sekolah memberikan kesempatan bagi mereka dikarenakan kebutuhan guru untuk mata pelajaran tersebut belum ada seperti tenaga pendidikan untuk mata pelajaran PKN dan juga tenaga pendidik banyak mengabaikan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.

- d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “untuk tugas utama mereka sudah pasti melaksanakannya sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, namun dilain sisi juga banyak yang masih belum tercapai hasilnya dengan maksimal atau sepenuhnya. Untuk tenaga pendidik dalam mengampu mata

pelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada pada saat ini sudah mampu melaksanakan tugasnya walaupun terkadang lama dikarenakan tugas yang mereka kerjakan ada banyak, tergantung kebutuhan pada saat itu dikarenakan jumlah tenaga kependidikan terbatas.

- e. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “sebenarnya sebagai pimpinan sekolah ingin melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hanya saja atas perintah pembatasan tenaga honorer di instansi pemerintah menjadi kendala kami, jelas disana dinyatakan tidak lagi ada penambahan honorer atau dilakukannya penerimaan pekerja baru. Hal itulah yang kemudian menjadi hambatan kami sebagai Kepala Sekolah untuk melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.

- f. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga

kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “ apa bila tanggung jawab dari pada tenaga pendidik tidak dapat diselesaikan tepat waktu hal demikian akan menjadi bahan evaluasi bagi saya sebagai Kepala Sekolah disemester berikutnya dengan dikurangnya les dimata pelajaran yang dirasa masih belum sesuai dengan latar belakang tenaga pendidik tersebut dan untuk tenaga kependidikan memberikan pengarahan dan pembinaan serta evaluasi hasil kinerjanya untuk dapat diperbaiki kedepanya dikarenakan mereka bagia dari terselenggarakanya proses belajar-mengajar di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

- g. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?

Jawaban : -

- h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya

Jawaban : -

- i. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?

Jawaban : Hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “hambatan utama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kurangnya jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai. Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai menghadapi masalah kekurangan tenaga pendidik yang berkualitas, sehingga hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Selain itu, kurangnya tenaga kependidikan juga menghambat proses administrasi dan manajemen sekolah.

- j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?

Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyatakan bahwa “untuk pembiayaan kegiatan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi dikarenakan keterbatasan anggaran dana yang hanya bersumber dari dana BOSP sehingga hal demikian juga menjadi penghambat kegiatan pengelolaan dan perekrutan tenaga pendidik baru juga



		<p>serta pembiayaan pelatihan terampil bagi tenaga pendidik yang ada juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan”.</p>
2	Rasmi Sitanggang, S.Pd	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?          Jawaban : Rasmi sitanggang, S.Pd mengatakan bahwa “Meskipun pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan sudah diterapkan dengan baik, tantangan masih ada dalam pelaksanaannya. Beberapa guru terpaksa mengajar mata pelajaran yang bukan keahlian utama mereka karena keterbatasan sumber daya. Selain itu, ada juga tenaga pendidik yang harus menjalankan peran ganda sebagai tenaga kependidikan, yang menunjukkan dedikasi mereka, meski bisa berdampak pada efektivitas pengajaran”</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?          Jawaban :</p> <p>c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban :-</p> <p>d. Rasmi Sitanggang, S.Pd menyampaikan bahwa “kebanyakan dari pada tenaga pendidik melaksanakan tugasnya asal sudah saja tanpa memiliki rasa tanggung</p>

jawab karna telah diberikan kepercayaan secara penuh oleh kepala sekolah kepada para tenaga pendidik tersebut”.

Jawaban : -

- e. Mengapa **15**k dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?

Jawaban :-

- f. **42** akah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?

Jawaban : Rasmi Sitanggang, S.Pd mengatakan bahwa “Kepala s**63**olah melakukan pembinaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bisa memperbaiki apa yang menjadi kelemahan-kelemahan mereka sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.

- 2**pa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?

Jawaban : Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “untuk saya sebagai guru BK yaitu kurangnya waktu yang ada **45** melakukan bimbingan kepada para siswa di dalam kelas, dan itupun masuk di dalam ruangan kelas yang kosong atau gurunya di dalam belum hadir serta ruangan atau fasilitas yang ada ketika melakukan pembinaan bagi siswa yang bermasalah”

- g. **2**pa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?

Jawaban : **8**

- h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga

		<p>pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya <sup>14</sup></p> <p>Jawaban : Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya</p> <p>i. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?          Jawaban : Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “<sup>14</sup>abatan yang dialami jelas ada terkait dengan kurangnya sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang <sup>23</sup> memiliki kemampuan atau keahlian dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang ada”.</p>
3	Iwan S. Mendrofa, S.Pd	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah <sup>13</sup> dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka? <sup>3</sup></p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiaman Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “untuk saat ini <sup>8</sup> pembagian tugas yang saya terima sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki akan tetapi masih ada mata pelajaran yang diberikan oleh kepala seko <sup>8</sup> yang saya tangani dikarenakan keadaan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Masing belum sepenuhnya ada.”</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi? <sup>5</sup>          Jawaban : -</p>

		<p>c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>e. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>f. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyampaikan bahwa “Kepala Sekolah biasanya memanggil kami untuk dilakukan pembinaan bila melalaikan pekerjaan sebagai tenaga pendidik serta memberikan kami peluang untuk bisa melakukan pembenahan”</p> <p>g. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “hambatan dalam kemampuan menyampaikan materi yang tidak sejalan dengan latar belakang</p>
--	--	---

		<p>pendidikan saya sebagai tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut sehingga hal demikian membuat proses belajar mengajar tidak maksimal dan terkesan formalitas saja”</p> <p>h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabene diluar dari latar belakang pendidikannya?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “untuk dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah walaupun itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan keahlian saya sebagai tenaga pendidik, akan tetapi hal demikian menjadi motivasi bagi saya untuk tetap belajar dan mempelajari hal-hal baru dikarenakan ilmu pengetahuan juga tidak berdiri hanya satu saja akan tetapi saling berhubungan, sehingga hal demikian menjadi acuan bagi saya untuk mempelajarinya sebelum saya menyampaikan materi pembelajaran bagi siswa, artinya mempersiapkan dan memampukan <sup>17</sup> menguasai materi pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa”. <sup>17</sup></p> <p>i. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa <sup>3</sup> hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu keterbatasan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai berdasarkan latar belakang pendidikannya, sehingga hal demikian <sup>18</sup> membuat pengelolaan dan penataan yang dilakukan kepala sekolah terhambat pada kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada atau</p>
--	--	--

		<p>ketidak tercapainya tujuan dari pada pengelolaan yang beliau lakukan”.</p> <p>j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa ”pembiayaan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai juga menjadi hal yang penting dikarenakan keterbatasan dana yang ada sehingga memungkinkan pengelolaan yang dilakukan dalam kegiatan SMP Negeri 1 Hiliserangkai menjadi terbatas, seperti perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidik hal demikian berpengaruh juga bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, semakin banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka semakin besar biaya yang dibutuhkan, sehingga terkadang pemberian gaji bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh jumlah besar yang diterima”.</p>
4	Triman Jhonli G Lase S.Pd	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Jawaban :Triman Jhonli Gunawan Lase, S.Pd ,menyatakan bahwa "Pembagian tugas di antara tenaga pendidik dan kependidikan pada dasarnya sudah berjalan sesuai rencana, tetapi realitas di lapangan menunjukkan beberapa kendala. Beberapa tenaga pendidik perlu mengambil alih pengajaran di mata pelajaran yang bukan spesialisasi mereka, sementara ada juga yang merangkap tugas administratif atau kependidikan hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga kependidikan yang dimana tenaga kependidikan yang ada saat ini juga memiliki pekerjaan diluar SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Ini menunjukkan fleksibilitas dan komitmen</p>

		<p>tenaga pendidik, namun penting untuk dicari solusi agar setiap tenaga pendidik bisa fokus pada bidang keahliannya<sup>5</sup>"</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi? Jawaban : -</p> <p>c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap<sup>12</sup> efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -<sup>5</sup></p> <p>d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu<sup>12</sup> melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>e. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>f. Apakah akibat yang<sup>8</sup> terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban : Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "hambatan yang saya temui yaitu ketidak sesuaian mata pelajaran yang saya ampu dengan jurusan saya, sehingga dalam menyampaikan materi pembelajaran tidaklah secara tuntas untuk saya bahas dikarenakan keterbatasan kemampuan dalam menyampaikan materi tersebut"</p>
--	--	---

		<p>g. <b>2</b>pa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "saya sebagai tenaga pendidik kembali mempelajari materi-materi tersebut sebelumnya memberikan mata pelajaran tersebut bagi siswa yah, kita ketahui pasti banyak kekurangan namun untuk dapat bisa berinteraksi dengan siswa saya juga berusaha menayakan dan mencari materi-materi tersebut kepada rekan-rekan tenaga pendidik disekolah lain untuk saya bisa pelajari sebelum memberikan pembelajaran kepada siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai".</p> <p>h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya?</p> <p>Jawaban : Triman Jhonli Gun<sup>36</sup>an Lase, S.pd mengatakan bahwa "salah satu yang me<sup>36</sup>di kendala utama bagi kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakangnya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ada sehingga hal demikian di berikan tugas bagi tenaga pendidik yang lain agar dapat menjalankan tugas terse<sup>17</sup>".</p> <p>i. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>Jawaban :Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Guna<sup>36</sup>n Lase, S.pd mengatakan bahwa "salah satu yang menjadi <sup>36</sup>ndala utama bagi kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakangnya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ada sehingga hal demikian di berikan</p>
--	--	---



		<p>tugas bagi tenaga pendidik yang lain agar dapat menjalankan tugas tersebut”.</p> <p>j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?          Jawaban : Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa “untuk pembiayaan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi”.</p>
5	Toloni Zendrato, S.Pd	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?          Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zendrato, S.Pd nyampaikan bahwa “untuk pembagian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah bagi saya sudah sesuai dengan latar belakang saya sebagai tenaga pendidik, namun dilain sisi juga saya mengampu mata pelajaran selain mata pelajaran saya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan yang ada”.</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?          Jawaban : -</p> <p>c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p> <p>d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p>

		<p>e. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>f. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban :-</p> <p>g. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zandrato menyatakan bahwa “untuk saat ini saya tidak ada hambatan dikarenakan mata pelajaran yang saya asuh dan diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, dikarenakan saya tidak ingin pusing dengan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya”</p> <p>h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar belakang pendidikanya? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zandrato menyatakan bahwa “upaya yang saya lakukan pada tahun-tahun sebelumnya ketika diberikan tugas mengajar dengan mata pelajaran yang bukan keahlian saya, selalu saya pelajari mana point-point penting yang harus saya berikan kepada siswa, yang artinya saya tidak secara mendetail memberikan mereka pembelajaran dikarenakan keterbatasan kemampuan saya juga dalam mempelajari mata pelajaran lain”</p> <p>i. Apa hambatan yang dialami dalam</p>
--	--	--

		<p>pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?          Jawaban :-</p> <p>j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?          Jawaban :-</p>
6	Yadarman Mendrofa, SE	<p>a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?          Jawaban :Hasil wawancara dengan bapak Yadarman mendrofa, S.E menyampaikan bahwa untuk tugas yang diberikan kepada saya sebagai Koodinator Tata Usaha sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dalam administrasi sek sebagai pendukung terlaksananya kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.</p> <p>b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?          Jawaban :-</p> <p>c. Bagaimana dampak yang temui dalam penem tan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p> <p>d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p> <p>e. Mengapa dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?</p>

		<p>Jawaban :-</p> <p>f. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?</p> <p>Jawaban :Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa”apa bila tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah tidak kami selesaikan dalam pelayanan administrasi biasanya beliau akan menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan ke kami yang terkadang kami merasa tidak enakkan, yang secara tidak langsung memberikan tamparan untuk sadar dengan tugas yang telah diberikan beliau serta memberikan pembinaan terhadap kinerja kami yang buruk.</p> <p>g. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban :Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa “hambatan yang kami alami dalam kegiatan kami ialah salah satunya masih kekurangan tenaga kependidikan yang dapat menggantikan kami, apa bila kami terkadang tidak berada di dalam lingkungan sekolah sehingga terkadang tugas yang seharusnya kami kerjakan dengan terpaksa dilakukan oleh tenaga pendidik dalam urusan administrasi di tata usaha.</p> <p>h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar</p>
--	--	--

		<p>belakang pendidikannya?          Jawaban :          i. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?          Jawaban :          j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?          Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE mengatakan bahwa “untuk t ini pembiayaan kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sepenuhnya tercapai. Hal demikian yang menjadi salah satu kendala bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada”.</p>
--	--	--

#### 4.1.2 Reduksi data

- a. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?”. Jawaban yang disampaikan oleh masing-masing informan sebagai berikut :
- Krisna Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “Secara umum, pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terstruktur dengan baik. Namun, masih ada beberapa tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran di luar bidang studi mereka. Hal ini terjadi karena kebutuhan yang mendesak, seperti kekurangan tenaga pengajar di bidang tertentu. Selain itu, beberapa guru juga merangkap tugas sebagai tenaga kependidikan untuk mendukung operasional sekolah, meskipun ini bukan peran utama mereka dikarenakan tenaga kependidikan yang dulu sebelum saya kepala sekolah, banyak tenaga kependidikan yang berlatar belakang sebagai tenaga pendidik memilih untuk menjadi tenaga pendidik yang alhasilnya pada pertengahan tahun 2022 mereka terangkat menjadi P3K dan

dipindah tugaskan sehingga tenaga dibagian tenaga kependidikan berkurang”

- Rasmi sitanggang, S.Pd mengatakan bahwa “Meskipun pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan sudah diterapkan dengan baik, tantangan masih ada dalam pelaksanaannya. Beberapa guru terpaksa mengajar mata pelajaran yang bukan keahlian utama mereka karena keterbatasan sumber daya. Selain itu, ada juga tenaga pendidik yang harus menjalankan peran ganda sebagai tenaga kependidikan, yang menunjukkan dedikasi mereka, meski bisa berdampak pada efektivitas pengajaran”
- Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “untuk saat ini pembagian tugas yang saya terima sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki akan tetapi masih ada mata pelajaran yang diberikan oleh kepala sekolah yang saya tangani dikarenakan keadaan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Masing belum sepenuhnya ada.”
- Trimran Jhonli Gunawan Lase, S.Pd ,menyatakan bahwa "Pembagian tugas di antara tenaga pendidik dan kependidikan pada dasarnya sudah berjalan sesuai rencana, tetapi realitas di lapangan menunjukkan beberapa kendala. Beberapa tenaga pendidik perlu mengambil alih pengajaran di mata pelajaran yang bukan spesialisasi mereka, sementara ada juga yang merangkap tugas administratif atau kependidikan hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga kependidikan yang dimana tenaga kependidikan yang ada saat ini juga memiliki pekerjaan diluar SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Ini menunjukkan fleksibilitas dan komitmen tenaga pendidik, namun penting untuk dicari solusi agar setiap tenaga pendidik bisa fokus pada bidang keahliannya."
- Toloni Zentrato, S.Pd menyampaikan bahwa “untuk pembagian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah bagi saya sudah sesuai dengan latar belakang saya sebagai tenaga pendidik, namun dilain sisi juga saya mengampu mata pelajaran selain mata pelajaran saya

dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan yang ada”

- Yadarman mendrofa, S.E menyampaikan bahwa untuk tugas yang diberikan kepada saya sebagai Koodinator Tata Usaha sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dalam administrasi sekolah sebagai pendukung terlaksananya kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

b. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?. Jawaban yang disampaikan oleh masing-masing informan sebagai berikut :

- Krisna Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai untuk saat ini masih belum terpenuhi adanya dikarenakan terdapat mata pelajaran yang masih kosong untuk tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang pendidikanya sehingga, hal itu menjadi kendala bagi saya dalam menempatkan tenaga pendidik pada mata pelajaran lain sehingga untuk memenuhi hal demikian terpaksa mereka yang non-spesialis untuk mata pelajaran itu saya berikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut bila masih berhubungan dengan kemampuan si tenaga pendidik begitu pun dengan tenaga kependidikan menempatkan mereka pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang lebih spesifik sesuai latar belakang pendidikanya.

c. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, Bagaimana dampak yang temui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?”. Jawaban yang disampaikan oleh masing-masing informan sebagai berikut :

- Krisna Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “hasil pekerjaanya tidak maksimal dan kebanyakan menggunakan metode ceramah

dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam menyampaikan materi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun sebagai Kepala Sekolah memberikan kesempatan bagi mereka dikarenakan kebutuhan guru untuk mata pelajaran tersebut belum ada seperti tenaga pendidikan untuk mata pelajaran PKN dan juga tenaga pendidik banyak mengabaikan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka”.

- Rasmi Sitanggang, S.Pd menyampaikan bahwa “kebanyakan dari pada tenaga pendidik melaksanakan tugasnya asal sudah saja tanpa memiliki rasa tanggung jawab karna telah diberikan kepercayaan secara penuh oleh kepala sekolah kepada para tenaga pendidik tersebut”.
- d. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?”. Jawaban yang disampaikan oleh informan sebagai berikut :
- Krisna Mendrofa, S.Pd “untuk tugas utama mereka sudah pasti melaksanakannya sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, namun dilain sisi juga banyak yang masih belum tercapai hasilnya dengan maksimal atau sepenuhnya. Untuk tenaga pendidik dalam mengampu mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada pada saat ini sudah mampu melaksanakan tugasnya walaupun terkadang lama dikarenakan tugas yang mereka kerjakan ada banyak, tergantung kebutuhan pada saat itu dikarenakan jumlah tenaga kependidikan terbatas.
- e. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga



kependidikan belum cukup?”. Jawaban yang disampaikan oleh informan sebagai berikut :

- Krisna Mendrofa, S.Pd menyampaikan bahwa “sebenarnya sebagai pimpinan sekolah ingin melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hanya saja atas perintah pembatasan tenaga honorer di instansi pemerintah menjadi kendala kami, jelas disana dinyatakan tidak lagi ada penambahan honorer atau dilakukannya penerimaan pekerja baru. Hal itulah yang kemudian menjadi hambatan kami sebagai Kepala Sekolah untuk melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.

f. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?. Jawaban yang disampaikan informan sebagai berikut :

- Krisna Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “ apa bila tanggung jawab dari pada tenaga pendidik tidak dapat diselesaikan tepat waktu hal demikian akan menjadi bahan evaluasi bagi saya sebagai Kepala Sekolah disemester berikutnya dengan dikurangnya les dimata pelajaran yang dirasa masih belum sesuai dengan latar belakang tenaga pendidik tersebut dan untuk tenaga kependidikan memberikan pengarah dan pembinaan serta evaluasi hasil kinerjanya untuk dapat diperbaiki kedepannya dikarenakan mereka bagia dari terselenggarakanya proses belajar-mengajar di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.
- Rasmi Sitanggung, S.Pd mengatakan bahwa “Kepala sekolah melakukan pembinaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bisa memperbaiki apa yang menjadi kelemahan-kelemahan mereka sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.

- Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyampaikan bahwa “Kepala Sekolah biasanya memanggil kami untuk dilakukan pembinaan bila melalaikan pekerjaan sebagai tenaga pendidik serta memberikan kami peluang untuk bisa melakukan pembenahan”
  - Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa” apa bila tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah tidak kami selesaikan dalam pelayanan administrasi biasanya beliau akan menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan ke kami yang terkadang kami merasa tidak enakkan, yang secara tidak langsung memberikan tamparan untuk sadar dengan tugas yang telah diberikan beliau serta memberikan pembinaan terhadap kinerja kami yang buruk.
- g. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?”. Jawaban yang disampaikan informan sebagai berikut :
- Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “untuk saya sebagai guru BK yaitu kurangnya waktu yang ada bila melakukan bimbingan kepada para siswa di dalam kelas, dan itupun masuk di dalam ruangan kelas yang kosong atau gurunya di dalam belum hadir serta ruangan atau fasilitas yang ada ketika melakukan pembinaan bagi siswa yang bermasalah”
  - Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “hambatan dalam kemampuan menyampaikan materi yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan saya sebagai tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut sehingga hal demikian membuat proses belajar mengajar tidak maksimal dan terkesan formalitas saja”
  - Trimani Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa “hambatan yang saya temui yaitu ketidak sesuaian mata pelajaran yang saya ampu dengan jurusan saya, sehingga dalam menyampaikan materi pembelajaran tidaklah secara tuntas

untuk saya bahas dikarenakan keterbatasan kemampuan dalam menyampaikan materi tersebut”

- Toloni Zandrato menyatakan bahwa “untuk saat ini saya tidak ada hambatan dikarenakan mata pelajaran yang saya asuh dan diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, dikarenakan saya tidak ingin pusing dengan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya”
- Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa “hambatan yang kami alami dalam kegiatan kami ialah salah satunya masih kekurangan tenaga kependidikan yang dapat menggantikan kami, apa bila kami terkadang tidak berada di dalam lingkungan sekolah sehingga terkadang tugas yang seharusnya kami kerjakan dengan terpaksa dilakukan oleh tenaga pendidik dalam urusan administrasi di tata usaha.

h. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar belakang pendidikanya”. Jawaban yang disampaikan informan sebagai berikut :

- Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “sebagai tenaga pendidik umumnya mempelajari juga mata pelajaran lain sebagai perluasan ilmu pengetahuan, untuk itu juga perlu bagi tenaga pendidik untuk tetap belajar dan mempelajari hal-hal baru walaupun dalam pratiknya masih belum begitu sempurna tetapi hal demikian dapat membantu tenaga pendidik memberikan pembelajaran dengan baik kepada tenaga pendidik yang mengampu mata pelajaran lain”.
- Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “untuk dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah walaupun itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan keahlian saya sebagai tenaga pendidik, akan tetapi

hal demikian menjadi motivasi bagi saya untuk tetap belajar dan mempelajari hal-hal baru dikarenakan ilmu pengetahuan juga tidak berdiri hanya satu saja akan tetapi saling berhubungan, sehingga hal demikian menjadi acuan bagi saya untuk mempelajarinya sebelum saya menyampaikan materi pembelajaran bagi siswa, artinya mempersiapkan dan memampukan menguasai materi pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa”.

- Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa ”saya sebagai tenaga pendidik kembali mempelajari materi-materi tersebut sebelumnya memberikan mata pelajaran tersebut bagi siswa yah, kita ketahui pasti banyak kekurangan namun untuk dapat bisa berinteraksi dengan siswa saya juga berusaha menayakan dan mencari materi-materi tersebut kepada rekan-rekan tenaga pendidik disekolah lain untuk saya bisa pelajari sebelum memberikan pembelajaran kepada siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.
  - Toloni Zendrato menyatakan bahwa “upaya yang saya lakukan pada tahun-tahun sebelumnya ketika diberikan tugas mengajar dengan mata pelajaran yang bukan keahlian saya, selalu saya pelajari mana point-point penting yang harus saya berikan kepada siswa, yang artinya saya tidak secara mendetail memberikan mereka pembelajaran dikarenakan keterbatasan kemampuan saya juga dalam mempelajari mata pelajaran lain”.
- i. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?”. Jawaban yang disampaikan informan sebagai berikut :
- Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “hambatan utama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kuranya jumlah tenaga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai. Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai menghadapi masalah kekurangan tenaga

pendidik yang berkualitas, sehingga hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Selain itu, kurangnya tenaga kependidikan juga menghambat proses administrasi dan manajemen sekolah.

- Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “hambatan yang dialami jelas ada terkait dengan kurangnya sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang memiliki kemampuan atau keahlian dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang ada”.
  - Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa” hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu keterbatasan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai berdasarkan latar belakang pendidikannya, sehingga hal demikian membuat pengelolaan dan penataan yang dilakukan kepala sekolah terhambat pada kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada atau ketidak tercapainya tujuan dari pada pengelolaan yang beliau lakukan”.
  - Trimas Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa ”salah satu yang menjadi kendala utama bagi kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakangnya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ada sehingga hal demikian di berikan tugas bagi tenaga pendidik yang lain agar dapat menjalankan tugas tersebut”.
- j. Berdasarkan hasil pertanyaan dari informan tentang, “Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?”. Jawaban yang disampaikan informan sebagai berikut:
- Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyatakan bahwa “untuk pembiayaan kegiatan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi dikarenakan keterbatasan

anggaran dana yang hanya bersumber dari dana BOSP sehingga hal demikian juga menjadi penghambat kegiatan pengelolaan dan perekrutan tenaga pendidik baru juga serta pembiayaan pelatihan terampil bagi tenaga pendidik yang ada juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan”.

- Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa ”pembiayaan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai juga menjadi hal yang penting dikarenakan keterbatasan dana yang ada sehingga memungkinkan pengelolaan yang dilakukan dalam kegiatan SMP Negeri 1 Hiliserangkai menjadi terbatas, seperti perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hal demikian berpengaruh juga bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, semakin banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka semakin besar biaya yang dibutuhkan, sehingga terkadang pemberian gaji bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh jumlah besar yang diterima”.
- Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa “untuk pembiayaan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi”.
- Yadarman Mendrofa, SE mengatakan bahwa “untuk saat ini pembiayaan kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sepenuhnya tercapai. Hal demikian yang menjadi salah satu kendala bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada”.

#### 4.1.3 Display data

139

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan masing-masing informan, maka dari itu peneliti mendapatkan beberapa jawaban yang disatukan dari setiap jawaban informan yakni :

- a. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?

Inti jawaban dari pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, pada pelaksanaan pembagian tugas yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai kepada tenaga pendidik dana tenaga kependidikan sudah terstruktur hanya saja dalam pemenuhan tugas tersebut diharuskan tenaga pendidik mengambil alih tugasnya dengan mata pelajaran tertentu dikarenakan jumlah tenaga pendidik belum sepenuhnya terpenuhi adanya, ditambah dengan kekurangan tenaga kependidikan yang terkadang tugas tenaga kependidikan diambil alih oleh tenaga pendidik untuk mendukung operasional sekolah di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Selanjutnya juga beberapa tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mendapatkan tugas sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka miliki.

- b. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi? Inti jawaban dari pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, Inti dari pernyataan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd adalah bahwa ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi. Terdapat mata pelajaran yang kosong karena kurangnya tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Untuk mengatasi masalah ini, tenaga pendidik non-spesialis terpaksa diberi tanggung jawab mengajar, asalkan sesuai dengan kemampuan mereka. Penempatan tenaga kependidikan juga dilakukan berdasarkan spesifikasi yang relevan dengan latar belakang pendidikan mereka.

- c. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?.

Inti jawaban dari pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, bahwa penempatan tenaga pendidik pada tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan berdampak negatif terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Hasil kerja tenaga pendidik menjadi tidak maksimal, sering menggunakan metode ceramah, dan banyak yang kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Meskipun kepala sekolah memberikan kepercayaan, beberapa tenaga pendidik cenderung mengabaikan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya mengurangi kualitas pembelajaran.

- d. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?.

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, bahwa kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai secara umum sudah mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Tenaga pendidik menjalankan tugas utama sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, namun banyak yang belum mencapai hasil maksimal, terutama ketika mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka. Sementara itu, tenaga kependidikan mampu melaksanakan tugas mereka meskipun terkadang dengan lambat, karena jumlah tenaga yang terbatas dan banyaknya tugas yang harus dikerjakan.

- e. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?.



Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, adalah bahwa perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai tidak dapat dilakukan karena adanya perintah pembatasan tenaga honorer di instansi pemerintah. Meskipun sebagai pimpinan sekolah ingin melakukan perekrutan, aturan tersebut menjadi kendala yang menghalangi penambahan tenaga baru, sehingga sekolah tidak bisa memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang masih kurang.

- f. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?.

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, bahwa jika tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak diselesaikan tepat waktu, akan ada konsekuensi berupa evaluasi dan pembinaan dari kepala sekolah. Ketidakelesaian tugas akan dijadikan dasar untuk perbaikan di semester berikutnya, termasuk kemungkinan pengurangan jam les untuk mata pelajaran tertentu. Kepala sekolah berkomitmen untuk memberikan pengarahan dan kesempatan bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperbaiki kelemahan mereka, dan jika tugas administrasi tidak diselesaikan, kepala sekolah akan mengambil alih tugas tersebut, yang menjadi dorongan bagi mereka untuk lebih bertanggung jawab. Tujuan dari semua langkah ini adalah untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai.

- g. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?.

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, bahwa tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai berusaha keras untuk melaksanakan tanggung jawab

18 mereka dalam mengajar mata pelajaran yang di luar latar belakang pendidikan mereka. Mereka melakukan upaya dengan mempelajari materi baru, mempersiapkan diri sebelum mengajar, dan berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat untuk meningkatkan pemahaman. Meskipun menghadapi tantangan, dedikasi ini membantu mereka memberikan pembelajaran yang lebih baik kepada siswa.

- 14 h. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabene diluar dari latar belakang pendidikannya? 7

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, Tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai menunjukkan dedikasi untuk melaksanakan tugas mereka dengan berusaha mempelajari materi baru sebagai perluasan pengetahuan. Mereka mempersiapkan diri sebelum mengajar dengan memahami poin-poin penting dalam materi yang ditugaskan. Meskipun ada tantangan dan kekurangan, mereka mencari referensi dari rekan-rekan sejawat dan tetap berkomitmen untuk memberikan pembelajaran yang baik kepada siswa. Usaha ini mencerminkan motivasi mereka untuk terus belajar dan meningkatkan kualitas pengajaran meskipun dalam bidang yang bukan keahlian utama mereka.

- 7 i. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan? 7

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, Hambatan utama yang dihadapi adalah kekurangan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Hal ini berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang diterima siswa dan menghambat proses administrasi serta manajemen sekolah. Informan 2 menyatakan bahwa keterbatasan sumber daya manusia membuat pengelolaan dan penataan tenaga pendidik menjadi sulit, sehingga kepala sekolah terpaksa menempatkan tenaga pendidik di luar latar belakang pendidikan mereka. Semua faktor ini

mengakibatkan ketidak tercapainya tujuan pengelolaan yang diharapkan.

- j. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?.

Inti dari jawaban pertanyaan di atas yang di dapatkan peneliti kepada semua informan yaitu, bahwa pembiayaan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum memadai. Keterbatasan anggaran yang hanya bersumber dari dana BOSP menghambat perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan kegiatan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada gaji dan kinerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan.

#### 4.1.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti dapatkan dari jawaban informan terkait rumusan masalah sebelumnya adalah sebagai berikut.

- a. Bagaimana pengelolaan tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?.

Pengelolaan tenaga kependidikan dan pendidik di SMP Negeri 1 Hiliserangkai mengalami banyak tantangan, terutama terkait dengan kurangnya ketersediaan tenaga pendidik sesuai latar belakang pendidikan, pembiayaan yang terbatas, dan penugasan yang tidak sesuai. Upaya peningkatan kualitas pengajaran diperlukan, termasuk peningkatan pelatihan dan perekrutan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik serta ketersediaan tenaga kependidikan yang terbatas membuat peran tenaga pendidik juga harus dapat mengambil bagian sebagai tenaga kependidikan.

- b. Bagaimana dampak penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka terhadap proses belajar mengajar SMP Negeri 1 Hiliserangkai?

Berdasarkan hasil wawancara, dampak penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar

belakang pendidikan mereka di SMP Negeri 1 Hiliserangkai meliputi:

- Efektivitas Pengajaran yang Menurun: Ibu Krisna Mendrofa, Kepala Sekolah, menyatakan bahwa hasil kerja tenaga pendidik tidak maksimal dan cenderung menggunakan metode ceramah. Ini disebabkan oleh keterbatasan mereka dalam menyampaikan materi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.
- Tanggung Jawab yang Diabaikan: Ibu Rasmi Sitanggang, tenaga pendidik, mengungkapkan bahwa beberapa guru melaksanakan tugas mereka hanya sekadar memenuhi kewajiban, tanpa rasa tanggung jawab yang tinggi, karena mereka merasa tidak kompeten dalam mengajar mata pelajaran tersebut.
- Kualitas Pembelajaran yang Terpengaruh: Beberapa tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran di luar spesialisasi mereka tidak dapat memberikan pemahaman yang mendalam kepada siswa, yang berdampak negatif pada proses belajar mengajar.
- Kesulitan dalam Menyampaikan Materi: Bapak Iwan Setiawan Mendrofa menekankan bahwa ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu menyebabkan kesulitan dalam menyampaikan materi secara tuntas.

Secara keseluruhan, penempatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dapat mengakibatkan kualitas proses belajar mengajar yang kurang optimal, sehingga penting untuk mencari solusi dalam pengelolaan tenaga pendidik di sekolah.

- c. Apa saja hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Berdasarkan hasil wawancara peneliti mendapatkan hal-hal yang menjadi hambatan dalam pengelolaan tenaga kependidikan adalah :

- Keterbatasan sumber daya manusia yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan dalam menjalankan profesi sebagai tenaga pendidik serta jumlah tenaga kependidikan yang terbatas adanya membuat pekerjaan yang seharusnya segera disiapkan namun harus terlambat untuk dikerjakan sehingga terkadang tenaga pendidik harus juga dapat berperan sebagai tenaga kependidikan untuk menunggang berjalannya kegiatan operasional sekolah
- Peraturan Pembatasan tenaga honorer di Instansi Pemerintah yang juga menjadi penghambat Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai dalam upaya melakukan perekrutan tenaga kerja yang dibutuhkan
- Keterbatasan biaya juga menjadi penghambat kegiatan dalam mendukung pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai

Akhirnya faktor-faktor ini bersama-sama menciptakan tantangan dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, serta mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari pembahasan hasil penelitian di bab 4 mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, yaitu pengelolaan yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan pendidikan berkualitas. Namun, tantangan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara tugas dan latar belakang pendidikan tenaga pendidik, serta kekurangan tenaga kependidikan. Hal ini berdampak pada efektivitas proses belajar mengajar, menurunkan motivasi guru, dan memengaruhi hasil belajar siswa. Selain itu, hambatan seperti kekurangan tenaga, keterbatasan sumber daya manusia, kendala pembiayaan, dan pembatasan perekrutan juga menghambat pengelolaan pendidikan yang optimal. Keterbatasan anggaran dan peraturan pemerintah yang membatasi perekrutan tenaga honorer semakin memperburuk situasi ini.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai, peneliti merekomendasikan beberapa langkah strategis yang perlu diambil untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.

1. Peningkatan Kesesuaian Penempatan

Penting bagi pihak manajemen sekolah untuk melakukan evaluasi lebih mendalam dalam penempatan tenaga pendidik. Upaya ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan keahlian setiap tenaga pendidik, sehingga mereka dapat mengajar di bidang yang sesuai dengan kompetensi mereka.

2. Rekrutmen dan Pelatihan

Mengingat adanya kekurangan tenaga pendidik dan kependidikan, peneliti menyarankan untuk memperjuangkan pembukaan jalur rekrutmen yang lebih luas, terutama untuk tenaga honorer. Selain

itu, pelatihan yang berkelanjutan juga perlu diadakan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para tenaga pendidik.

### 3. Optimalisasi Penggunaan Anggaran

Mengingat kendala pembiayaan yang ada, penting bagi manajemen sekolah untuk mencari alternatif sumber pendanaan, seperti kerjasama dengan pihak swasta atau organisasi non-pemerintah. Pengelolaan anggaran yang lebih efisien juga harus menjadi prioritas untuk memastikan kebutuhan pendidikan terpenuhi.

### 4. Advokasi Kebijakan

Peneliti juga menyarankan agar pihak sekolah dan pemangku kepentingan melakukan advokasi kepada pemerintah terkait pembatasan perekrutan tenaga pendidik. Upaya ini penting agar ada fleksibilitas dalam penambahan tenaga pengajar yang diperlukan di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Aftina Husna. (2017). *Psikologi Kewirausahaan :Potensi Riset dalam Konteks Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Magelang
- Ananda, Rusydi. (2018). *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Penerbit Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan
- Andrianto.(2019). *Upaya Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan Pegawai Tata Usaha di SMA Negeri 1 Pseksu Kabupaten Lahat*.Vol.1 No 2, September 2019.
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M(2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service). Jakarta.
- Drs. Suparlan, M. Ed. (2006) *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publising.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586.
- Indonesia. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301.
- Julaiha, S. (2019).*Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran, 6(3).<https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>.
- Kadek, Ni Suryani dan Foeh, John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Penerbit Nilacakra Publishing House. Bandung.
- Lorensius Amon, Theresia Ping, dan Soerjo Adi Poernomo. (2021). *Tugas dan Fungsi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*.Penerbit Jurnal Kateketik Pastoral -Vol. 5, No.1, Januari-Juni 2021 p-ISSN 2549-581X, e-ISSN 2777-063X. diakses pada 03 Juni 2024 Jam 09.50 wib



- Murip, Yahya. (2013). *Profesi Tenaga Kependidikan*, Penerbit CV Pustaka Setia: Bandung
- Nova Ellyzar, MukhlisYunus, Amri. (2017). *Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen FakultasEkonomi & BisnisUnsyiah* Vol. 1,37
- Putri Amelia (2010) *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada SDIT Darul Multaqlwn Parung Bogor*, link [jurnal.unimed.ac.id](http://jurnal.unimed.ac.id) Tanggal 03, Juni 2019, di akses Jam 09:45 Wib
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*.Penerbit.In Media. Bogor.
- Ristanti, J., &Dihan, N. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap*. Jurnal Akuntansi dan Pendidikan.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi , Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit PT Refika Aditama: Bandung.
- Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Penerbit Nuansa: Bandung
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. penerbi Alfabeta: Bandung
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta
- UU No. 20 Tahun 2003 BAB II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional.PP No. 19 tahun 2005 tentang Standard Nasional Pendidikan.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Wulandari, Fitri (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV Gerbang Media Aksara Bekerjasama dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta. Bantul, Yogyakarta.

### DAFTAR WAWANCARA

No.	Nama-Nama Informan	Daftar Pertanyaan dan Jawaban
1	Krisna Mendrofa, S.Pd	<p>k. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Jawaban : berdasarkan hasil wawancara ibu Krisna Mendrofa menyampaikan bahwa “Secara umum, pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terstruktur dengan baik. Namun, masih ada beberapa tenaga pendidik yang mengajar mata pelajaran di luar bidang studi mereka. Hal ini terjadi karena kebutuhan yang mendesak, seperti kekurangan tenaga pengajar di bidang tertentu. Selain itu, beberapa guru juga merangkap tugas sebagai tenaga kependidikan untuk mendukung operasional sekolah, meskipun ini bukan peran utama mereka dikarenakan tenaga kependidikan yang dulu sebelum saya kepala sekolah, banyak tenaga kependidikan yang berlatar belakang sebagai tenaga pendidik memilih untuk menjadi tenaga pendidik yang alhasilnya pada pertengahan tahun 2022 mereka terangkat menjadi P3K dan dipindah tugaskan sehingga tenaga dibagian tenaga kependidikan berkurang”</p> <p>l. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di</p>

		<p>lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krina Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan “ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai untuk saat ini masih belum terpenuhi adanya dikarenakan terdapat mata pelajaran yang masih kosong untuk tenaga pendidik yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga hal itu menjadi kendala bagi saya dalam menempatkan tenaga pendidik pada mata pelajaran lain sehingga untuk memenuhi hal demikian terpaksa mereka yang non-spesialis untuk mata pelajaran itu saya berikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas tersebut bila masih berhubungan dengan kemampuan si tenaga pendidik begitu pun dengan tenaga kependidikan menempatkan mereka pada pekerjaan-pekerjaan mereka yang lebih spesifik sesuai latar belakang pendidikannya.</p> <p>m. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara</p>
--	--	--

		<p>dengan Ibu Krina Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan “hasil pekerjaanya tidak maksimal dan kebanyakan menggunakan metode ceramah dikarenakan keterbatasan yang dimiliki oleh tenaga pendidik dalam menyampaikan materi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun sebagai Kepala Sekolah memberikan kesempatan bagi mereka dikarenakan kebutuhan guru untuk mata pelajaran tersebut belum ada seperti tenaga pendidikan untuk mata pelajaran PKN dan juga tenaga pendidik banyak mengabaikan tugas yang telah dipercayakan kepada mereka.</p> <p>n. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?  Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “untuk tugas utama mereka sudah pasti melaksanakannya sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka baik itu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, namun dilain sisi juga banyak yang masih belum tercapai hasilnya dengan maksimal atau sepenuhnya. Untuk tenaga pendidik dalam mengampu mata</p>
--	--	--

		<p>pelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada pada saat ini sudah mampu melaksanakan tugasnya walaupun terkadang lama dikarenakan tugas yang mereka kerjakan ada banyak, tergantung kebutuhan pada saat itu dikarenakan jumlah tenaga kependidikan terbatas.</p> <p>o. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “sebenarnya sebagai pimpinan sekolah ingin melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hanya saja atas perintah pembatasan tenaga honorer di instansi pemerintah menjadi kendala kami, jelas disana dinyatakan tidak lagi ada penambahan honorer atau dilakukannya penerimaan pekerja baru. Hal itulah yang kemudian menjadi hambatan kami sebagai Kepala Sekolah untuk melakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.</p> <p>p. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga</p>
--	--	--

		<p>kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “ apa bila tanggung jawab dari pada tenaga pendidik tidak dapat diselesaikan tepat waktu hal demikian akan menjadi bahan evaluasi bagi saya sebagai Kepala Sekolah disemester berikutnya dengan dikurangnya les dimata pelajaran yang dirasa masih belum sesuai dengan latar belakang tenaga pendidik tersebut dan untuk tenaga kependidikan memberikan pengarahan dan pembinaan serta evaluasi hasil kinerjanya untuk dapat diperbaiki kedepanya dikarenakan mereka bagia dari terselenggarakanya proses belajar-mengajar di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.</p> <p>q. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban : -</p> <p>r. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya</p>
--	--	--

		<p>Jawaban : -</p> <p>s. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyampaikan bahwa “hambatan utama dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah kurangnya jumlah tenaga tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai. Di SMP Negeri 1 Hiliserangkai menghadapi masalah kekurangan tenaga pendidik yang berkualitas, sehingga hal ini berdampak pada kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Selain itu, kurangnya tenaga kependidikan juga menghambat proses administrasi dan manajemen sekolah.</p> <p>t. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Krisna Mendrofa, S.Pd selaku kepala sekolah menyatakan bahwa “untuk pembiayaan kegiatan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi dikarenakan keterbatasan anggaran dana yang hanya bersumber dari dana BOSP sehingga hal demikian juga menjadi penghambat kegiatan pengelolaan dan perekrutan tenaga pendidik baru juga</p>
--	--	---

		serta pembiayaan pelatihan terampil bagi tenaga pendidik yang ada juga menjadi salah satu faktor yang menghambat pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan”.
2	Rasmi Sitanggang, S.Pd	<p>j. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?  Jawaban : Rasmi sitanggang, S.Pd mengatakan bahwa “Meskipun pembagian tugas antara tenaga pendidik dan kependidikan sudah diterapkan dengan baik, tantangan masih ada dalam pelaksanaannya. Beberapa guru terpaksa mengajar mata pelajaran yang bukan keahlian utama mereka karena keterbatasan sumber daya. Selain itu, ada juga tenaga pendidik yang harus menjalankan peran ganda sebagai tenaga kependidikan, yang menunjukkan dedikasi mereka, meski bisa berdampak pada efektivitas pengajaran”</p> <p>k. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?  Jawaban :</p> <p>l. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?  Jawaban :-</p> <p>m. Rasmi Sitanggang, S.Pd menyampaikan bahwa “kebanyakan dari pada tenaga pendidik melaksanakan tugasnya asal sudah saja tanpa memiliki rasa tanggung</p>



		<p>jawab karna telah diberikan kepercayaan secara penuh oleh kepala sekolah kepada para tenaga pendidik tersebut”.</p> <p>Jawaban : -</p> <p>n. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?</p> <p>Jawaban :-</p> <p>o. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?</p> <p>Jawaban : Rasmi Sitanggang, S.Pd mengatakan bahwa “Kepala sekolah melakukan pembinaan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk bisa memperbaiki apa yang menjadi kelemahan-kelemahan mereka sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai”.</p> <p>Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban : Rasmi Sitanggang menyatakan bahwa “untuk saya sebagai guru BK yaitu kurangnya waktu yang ada bila melakukan bimbingan kepada para siswa di dalam kelas, dan itupun masuk di dalam ruangan kelas yang kosong atau gurunya di dalam belum hadir serta ruangan atau fasilitas yang ada ketika melakukan pembinaan bagi siswa yang bermasalah”</p> <p>p. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban :</p> <p>q. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga</p>
--	--	---

		<p>pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar belakang pendidikanya</p> <p>Jawaban : Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar belakang pendidikanya</p> <p>r. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?</p> <p>Jawaban : Rasmi Sitanggung menyatakan bahwa “hamabatan yang dialami jelas ada terkait dengan kurangnya sumber daya manusia atau tenaga pendidik yang memiliki kemampuan atau keahlian dengan latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang ada”.</p>
3	Iwan S. Mendrofa, S.Pd	<p>k. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Jawaban : Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiaman Mendrofa, S.Pd mengatakan bahwa “untuk saat ini pembagian tugas yang saya terima sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki akan tetapi masih ada mata pelajaran yang diberikan oleh kepala sekolah yang saya tangani dikarenakan keadaan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Masing belum sepenuhnya ada.”</p> <p>l. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?</p> <p>Jawaban : -</p>

		<p>m. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>n. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>o. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>p. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyampaikan bahwa “Kepala Sekolah biasanya memanggil kami untuk dilakukan pembinaan bila melalaikan pekerjaan sebagai tenaga pendidik serta memberikan kami peluang untuk bisa melakukan pembenahan”</p> <p>q. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “hambatan dalam kemampuan menyampaikan materi yang tidak sejalan dengan latar belakang</p>
--	--	---

		<p>pendidikan saya sebagai tenaga pendidik untuk mata pelajaran tersebut sehingga hal demikian membuat proses belajar mengajar tidak maksimal dan terkesan formalitas saja”</p> <p>r. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabene diluar dari latar belakang pendidikannya?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa “untuk dapat melaksanakan tugas yang dipercayakan oleh kepala sekolah walaupun itu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan keahlian saya sebagai tenaga pendidik, akan tetapi hal demikian menjadi motivasi bagi saya untuk tetap belajar dan mempelajari hal-hal baru dikarenakan ilmu pengetahuan juga tidak berdiri hanya satu saja akan tetapi saling berhubungan, sehingga hal demikian menjadi acuan bagi saya untuk mempelajarinya sebelum saya menyampaikan materi pembelajaran bagi siswa, artinya mempersiapkan dan memampukan menguasai materi pembelajaran yang akan diberikan kepada siswa”.</p> <p>s. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa” hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu keterbatasan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai berdasarkan latar belakang pendidikannya, sehingga hal demikian membuat pengelolaan dan penataan yang dilakukan kepala sekolah terhambat pada kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada atau</p>
--	--	--

		<p>ketidak tercapainya tujuan dari pada pengelolaan yang beliau lakukan”.</p> <p>t. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Iwan Setiawan Mendrofa, S.Pd menyatakan bahwa ”pembiayaan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai juga menjadi hal yang penting dikarenakan keterbatasan dana yang ada sehingga memungkinkan pengelolaan yang dilakukan dalam kegiatan SMP Negeri 1 Hiliserangkai menjadi terbatas, seperti perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan hal demikian berpengaruh juga bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, semakin banyak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka semakin besar biaya yang dibutuhkan, sehingga terkadang pemberian gaji bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berpengaruh jumlah besar yang diterima”.</p>
4	Triman Jhonli G Lase S.Pd	<p>k. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?</p> <p>Jawaban :Triman Jhonli Gunawan Lase, S.Pd ,menyatakan bahwa "Pembagian tugas di antara tenaga pendidik dan kependidikan pada dasarnya sudah berjalan sesuai rencana, tetapi realitas di lapangan menunjukkan beberapa kendala. Beberapa tenaga pendidik perlu mengambil alih pengajaran di mata pelajaran yang bukan spesialisasi mereka, sementara ada juga yang merangkap tugas administratif atau kependidikan hal ini disebabkan karena kurangnya tenaga kependidikan yang dimana tenaga kependidikan yang ada saat ini juga memiliki pekerjaan diluar SMP Negeri 1 Hiliserangkai. Ini menunjukkan fleksibilitas dan komitmen</p>

		<p>tenaga pendidik, namun penting untuk dicari solusi agar setiap tenaga pendidik bisa fokus pada bidang keahliannya."</p> <p>l. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi? Jawaban : -</p> <p>m. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>n. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>o. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>p. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban : Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "hambatan yang saya temui yaitu ketidaksesuaian mata pelajaran yang saya ampu dengan jurusan saya, sehingga dalam menyampaikan materi pembelajaran tidaklah secara tuntas untuk saya bahas dikarenakan keterbatasan kemampuan dalam menyampaikan materi tersebut"</p>
--	--	---

		<p>q. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "saya sebagai tenaga pendidik kembali mempelajari materi-materi tersebut sebelumnya memberikan mata pelajaran tersebut bagi siswa yah, kita ketahui pasti banyak kekurangan namun untuk dapat bisa berinteraksi dengan siswa saya juga berusaha menayakan dan mencari materi-materi tersebut kepada rekan-rekan tenaga pendidik disekolah lain untuk saya bisa pelajari sebelum memberikan pembelajaran kepada siswa di SMP Negeri 1 Hiliserangkai".</p> <p>r. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar belakang pendidikanya?</p> <p>Jawaban : Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "salah satu yang menjadi kendala utama bagi kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakangnya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ada sehingga hal demikian di berikan tugas bagi tenaga pendidik yang lain agar dapat menjalankan tugas tersebut".</p> <p>s. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?</p> <p>Jawaban : Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa "salah satu yang menjadi kendala utama bagi kepala sekolah menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan latar belakangnya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ada sehingga hal demikian di berikan</p>
--	--	--

		<p>tugas bagi tenaga pendidik yang lain agar dapat menjalankan tugas tersebut”.</p> <p>t. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai? Jawaban : Hasil wawancara dengan Triman Jhonli Gunawan Lase, S.pd mengatakan bahwa “untuk pembiayaan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai masih belum terpenuhi”.</p>
5	Toloni Zendrato, S.Pd	<p>k. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zendrato, S.Pd menyampaikan bahwa “untuk pembagian tugas yang diberikan oleh kepala sekolah bagi saya sudah sesuai dengan latar belakang saya sebagai tenaga pendidik, namun dilain sisi juga saya mengampu mata pelajaran selain mata pelajaran saya dikarenakan kekurangan tenaga pendidik dengan latar belakang pendidikan yang ada”</p> <p>l. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi? Jawaban : -</p> <p>m. Bagaimana dampak yang ditemui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p> <p>n. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai? Jawaban : -</p>



		<p>o. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup? Jawaban :-</p> <p>p. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu? Jawaban :-</p> <p>q. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zendrato menyatakan bahwa “untuk saat ini saya tidak ada hambatan dikarenakan mata pelajaran yang saya asuh dan diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, dikarenakan saya tidak ingin pusing dengan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya”</p> <p>r. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabeneanya diluar dari latar belakang pendidikanya? Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Toloni Zendrato menyatakan bahwa “upaya yang saya lakukan pada tahun-tahun sebelumnya ketika diberikan tugas mengajar dengan mata pelajaran yang bukan keahlian saya, selalu saya pelajari mana point-point penting yang harus saya berikan kepada siswa, yang artinya saya tidak secara mendetail memberikan mereka pembelajaran dikarenakan keterbatasan kemampuan saya juga dalam mempelajari mata pelajaran lain”</p> <p>s. Apa hambatan yang dialami dalam</p>
--	--	--

		<p>pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?          Jawaban :-</p> <p>t. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?          Jawaban :-</p>
6	Yadarman Mendrofa, SE	<p>k. Apakah strategi Kepala Sekolah dalam pembagian Tugas bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka?          Jawaban :Hasil wawancara dengan bapak Yadarman mendrofa, S.E menyampaikan bahwa untuk tugas yang diberikan kepada saya sebagai Koodinator Tata Usaha sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya dalam administrasi sekolah sebagai pendukung terlaksananya kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai.</p> <p>l. Apakah ketersediaan jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah terpenuhi?          Jawaban :-</p> <p>m. Bagaimana dampak yang temui dalam penempatan tenaga pendidik dengan tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya terhadap efektivitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p> <p>n. Apakah kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah mampu melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh Kepala SMP Negeri 1 Hiliserangkai?          Jawaban : -</p> <p>o. Mengapa tidak dilakukan perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Hiliserangkai bila kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan belum cukup?</p>

		<p>Jawaban :-</p> <p>p. Apakah akibat yang terjadi bila tanggung jawab sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak dapat diselesaikan tepat waktu?</p> <p>Jawaban :Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa”apa bila tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah tidak kami selesaikan dalam pelayanan administrasi biasanya beliau akan menyelesaikan sendiri tugas yang diberikan ke kami yang terkadang kami merasa tidak enakkan, yang secara tidak langsung memberikan tamparan untuk sadar dengan tugas yang telah diberikan beliau serta memberikan pembinaan terhadap kinerja kami yang buruk.</p> <p>q. Apa hambatan yang ditemui oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah?</p> <p>Jawaban :Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE menyampaikan bahwa “hambatan yang kami alami dalam kegiatan kami ialah salah satunya masih kekurangan tenaga kependidikan yang dapat menggantikan kami, apa bila kami terkadang tidak berada di dalam lingkungan sekolah sehingga terkadang tugas yang seharusnya kami kerjakan dengan terpaksa dilakukan oleh tenaga pendidik dalam urusan administrasi di tata usaha.</p> <p>r. Apa upaya yang dilakukan oleh tenaga pendidik dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik dengan mata pelajaran yang ditugaskan oleh kepala sekolah pada mata pelajaran yang notabenenya diluar dari latar</p>
--	--	---

		<p>belakang pendidikanya?  Jawaban :</p> <p>s. Apa hambatan yang dialami dalam pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?  Jawaban :</p> <p>t. Apakah pembiayaan pada pengelolaan tenaga kependidik dan tenaga pendidik dilingkungan SMP Negeri 1 Hiliserangkai sudah sesuai?  Jawaban : Hasil wawancara dengan Bapak Yadarman Mendrofa, SE mengatakan bahwa “untuk saat ini pembiayaan kegiatan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masih belum sepenuhnya tercapai. Hal demikian yang menjadi salah satu kendala bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada”.</p>
--	--	--

**FOTO DOKUMENTASI**





# ANALISIS PENGELOLAAN TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP NEGERI 1 HILISERANGKAI

---

ORIGINALITY REPORT

---

# 43%

SIMILARITY INDEX

---

## PRIMARY SOURCES

---

1	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet	1240 words — 7%
2	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet	569 words — 3%
3	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet	499 words — 3%
4	<a href="http://ojs.stkpkbi.ac.id">ojs.stkpkbi.ac.id</a> Internet	486 words — 3%
5	<a href="http://alianaelb.blogspot.com">alianaelb.blogspot.com</a> Internet	254 words — 1%
6	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	224 words — 1%
7	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet	205 words — 1%
8	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	187 words — 1%
9	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	181 words — 1%

---

10	<a href="https://repository.upi.edu">repository.upi.edu</a> Internet	172 words — 1%
11	<a href="https://library.fisip-unmul.ac.id">library.fisip-unmul.ac.id</a> Internet	164 words — 1%
12	<a href="https://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet	163 words — 1%
13	<a href="https://realitaspendidikan.blogspot.com">realitaspendidikan.blogspot.com</a> Internet	156 words — 1%
14	<a href="https://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet	142 words — 1%
15	<a href="https://journal.uin-alauddin.ac.id">journal.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	132 words — 1%
16	<a href="https://j-innovative.org">j-innovative.org</a> Internet	131 words — 1%
17	<a href="https://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet	130 words — 1%
18	<a href="https://id.scribd.com">id.scribd.com</a> Internet	130 words — 1%
19	<a href="https://repository.uindatokarama.ac.id">repository.uindatokarama.ac.id</a> Internet	118 words — 1%
20	<a href="https://bebebmenulis.blogspot.com">bebebmenulis.blogspot.com</a> Internet	85 words — < 1%
21	<a href="https://staitbiasjogja.ac.id">staitbiasjogja.ac.id</a> Internet	85 words — < 1%

---

[eprints.unpak.ac.id](https://eprints.unpak.ac.id)



22	Internet	83 words — < 1%
23	<a href="http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id">digilib.iain-palangkaraya.ac.id</a> Internet	82 words — < 1%
24	<a href="http://ejournal.radenintan.ac.id">ejournal.radenintan.ac.id</a> Internet	75 words — < 1%
25	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet	61 words — < 1%
26	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet	53 words — < 1%
27	<a href="http://repositori.buddhidharma.ac.id">repositori.buddhidharma.ac.id</a> Internet	53 words — < 1%
28	Syahrul Syahrul, Nurmayanti Nurmayanti. "Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Muhammadiyah Kendari", Shautut Tarbiyah, 2020 Crossref	51 words — < 1%
29	<a href="http://juangtara057.wordpress.com">juangtara057.wordpress.com</a> Internet	51 words — < 1%
30	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet	51 words — < 1%
31	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	51 words — < 1%
32	<a href="http://eprints.unisnu.ac.id">eprints.unisnu.ac.id</a> Internet	47 words — < 1%
33	<a href="http://journal.universitaspahlawan.ac.id">journal.universitaspahlawan.ac.id</a> Internet	44 words — < 1%

34	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id">repository.unpkediri.ac.id</a> Internet	44 words — < 1%
35	<a href="http://iainsalatiga.ac.id">iainsalatiga.ac.id</a> Internet	43 words — < 1%
36	<a href="http://repository.iainbengkulu.ac.id">repository.iainbengkulu.ac.id</a> Internet	43 words — < 1%
37	<a href="http://vdocuments.site">vdocuments.site</a> Internet	43 words — < 1%
38	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet	42 words — < 1%
39	<a href="http://eprints.radenfatah.ac.id">eprints.radenfatah.ac.id</a> Internet	39 words — < 1%
40	<a href="http://pps.umuslim.ac.id">pps.umuslim.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
41	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet	35 words — < 1%
42	<a href="http://cyberkonseling.blogspot.com">cyberkonseling.blogspot.com</a> Internet	32 words — < 1%
43	<a href="http://repo.stie-pembangunan.ac.id">repo.stie-pembangunan.ac.id</a> Internet	32 words — < 1%
44	<a href="http://repository.uinsi.ac.id">repository.uinsi.ac.id</a> Internet	32 words — < 1%
45	<a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a> Internet	29 words — < 1%
46	<a href="http://repository.upstegal.ac.id">repository.upstegal.ac.id</a>	

Internet

29 words — < 1%

47 repository.uin-suska.ac.id

Internet

28 words — < 1%

48 www.studocu.com

Internet

28 words — < 1%

49 Almira Vashti Felita, Fithrotul Ghorizah, Windasari  
Windasari, Agustin Hanivia Cindy. "Proses  
Pengelolaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Dalam  
Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMPN 56 Surabaya", Jurnal  
Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 2024

Crossref

27 words — < 1%

50 digilib.unimed.ac.id

Internet

25 words — < 1%

51 portaluniversitasquality.ac.id:55555

Internet

25 words — < 1%

52 malangposcomedia.id

Internet

24 words — < 1%

53 pt.scribd.com

Internet

24 words — < 1%

54 repository.penerbitwidina.com

Internet

24 words — < 1%

55 text-id.123dok.com

Internet

22 words — < 1%

56 docplayer.info

Internet

21 words — < 1%

- 
- 57 [repository.uhamka.ac.id](https://repository.uhamka.ac.id) 21 words — < 1%  
Internet
- 
- 58 Duduh Mamduh, Ika Kartika, Cut Cory Putri A, Arjun Said, Didi Wahyud. "Perbedaan Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Lembaga Pendidikan Islam", *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 2024 20 words — < 1%  
Crossref
- 
- 59 Arniati Batu Sumbang, Hotmaulina Sihotang. "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen", *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 2022 19 words — < 1%  
Crossref
- 
- 60 Rosida Amalia, Dewi Febrianasari, Diani Ayu Pratiwi, Aslamiah Aslamiah et al. "Dampak Peralihan Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka Belajar Terhadap Minat Belajar Siswa di SDN Antasan Kecil Timur 3 Banjarmasin", *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2024 19 words — < 1%  
Crossref
- 
- 61 [ecampus.iainbatusangkar.ac.id](https://ecampus.iainbatusangkar.ac.id) 19 words — < 1%  
Internet
- 
- 62 [repository.widyatama.ac.id](https://repository.widyatama.ac.id) 19 words — < 1%  
Internet
- 
- 63 Gatot Pamuji. "Peran Kepala Sekolah dalam Supervisi Internal bagi Peningkatan Profesionalitas Guru", *Jurnal Kependidikan*, 2020 18 words — < 1%  
Crossref
- 
- 64 Helmi Helmi, Ahmad Rudini, M. Ihsan Ramadhani, Nadya Huda, Nurul Huda Fitriani. "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi 18 words — < 1%

# Profesional Guru Pada SMP Negeri 1 Belawang", Journal on Education, 2023

Crossref

- 
- |    |   |                 |
|----|---|-----------------|
| 65 | <a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a><br>Internet  | 18 words — < 1% |
| 66 | <a href="http://ejournal.iainbengkulu.ac.id">ejournal.iainbengkulu.ac.id</a><br>Internet  | 18 words — < 1% |
| 67 | <a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a><br>Internet  | 18 words — < 1% |
| 68 | <a href="http://hotelier.id">hotelier.id</a><br>Internet  | 18 words — < 1% |
| 69 | <a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a><br>Internet  | 18 words — < 1% |
| 70 | <a href="http://peraturan.go.id">peraturan.go.id</a><br>Internet  | 17 words — < 1% |
| 71 | <a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a><br>Internet  | 17 words — < 1% |
| 72 | <a href="#">Kaja Kaja. "PELAKSANAAN FUNGSI MANAJEMEN SEKOLAH MENENGAH ATAS", FOKUS : Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang, 2024</a><br>Crossref  | 16 words — < 1% |
| 73 | <a href="#">Yopi Julianto, Putri Cicilia Kristin, Agung Mahendra. "Pengaruh Metode Part And Whole Terhadap Hasil Belajar Lompat Jauh Gaya Jongkok Siswa Kelas VII SMP Negeri 1 Pampang", Indonesian Research Journal On Education, 2022</a><br>Crossref | 16 words — < 1% |
-

74	<a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a> Internet	16 words — < 1%
75	<a href="http://jurnal.unigal.ac.id">jurnal.unigal.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
76	<a href="http://www.be.kayak.com">www.be.kayak.com</a> Internet	16 words — < 1%
77	<a href="http://www.republikjurnal.com">www.republikjurnal.com</a> Internet	16 words — < 1%
78	Ivadila Febrianti, Azmi Mujahidah. "Pengaruh Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 56 Surabaya", Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia, 2024 Crossref	15 words — < 1%
79	<a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
80	<a href="http://repository.stptrisakti.ac.id">repository.stptrisakti.ac.id</a> Internet	15 words — < 1%
81	<a href="http://www.talenta.co">www.talenta.co</a> Internet	15 words — < 1%
82	<a href="http://zombiedoc.com">zombiedoc.com</a> Internet	15 words — < 1%
83	Deska Salsabila, Hengky Widhiandono, Akhmad Darmawan, Randikaparsa. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di RSU Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu", Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2024	14 words — < 1%

- 
- 84 Yudi Hartono. "Pendidikan Nasional dan Kualitas Manusia Indonesia Dalam Perspektif Sejarah", *AGASTYA: JURNAL SEJARAH DAN PEMBELAJARANNYA*, 2017  
Crossref 14 words — < 1%
- 
- 85 [eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id)  
Internet 14 words — < 1%
- 
- 86 Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020  
Publications 13 words — < 1%
- 
- 87 Tiar Aisyana Silvy Oktrian, Shinta Nurhalizah, Windasari Windasari. "Mengimplementasikan Model Manajemen Terpadu untuk Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Berdaya Saing di SMP Negeri 28 Surabaya", *TSAQOFAH*, 2024  
Crossref 13 words — < 1%
- 
- 88 [repository.unwim.ac.id](http://repository.unwim.ac.id)  
Internet 13 words — < 1%
- 
- 89 Joni Putra, Asmendri Asmendri. "MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN", *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2022  
Crossref 12 words — < 1%
- 
- 90 Simon Sili Sabon. "PERMASALAHAN PENGELOLAAN GURU HONORER PADA JENJANG PENDIDIKAN DASAR", *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 2023  
Crossref 12 words — < 1%
- 
- 91 [dianatrilestari.blogspot.com](http://dianatrilestari.blogspot.com)  
Internet 12 words — < 1%

92	<a href="http://digilib.uinsa.ac.id">digilib.uinsa.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
93	<a href="http://eprints.umg.ac.id">eprints.umg.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
94	<a href="http://kemenag.sinjaikab.go.id">kemenag.sinjaikab.go.id</a> Internet	12 words — < 1%
95	<a href="http://padang.tribunnews.com">padang.tribunnews.com</a> Internet	12 words — < 1%
96	Akh. Arief Hermawan. "IMPLEMENTASI MODEL DUA SIKLUS PADA SISTEM PENGAJARAN GURU TERHADAP PENINGKATAN HASIL BELAJAR SISWA DI SMP NEGERI 1 KRUCIL", Publicio: Jurnal Ilmiah Politik, Kebijakan dan Sosial, 2019 Crossref	10 words — < 1%
97	Maulana Arafat Lubis. "PERAN MEDIA KOMIK DALAM PEMBELAJARAN PKn YANG INOVATIF DALAM MEMBENTUK KARAKTER SISWA SEKOLAH DASAR", INA-Rxiv, 2018 Publications	10 words — < 1%
98	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
99	<a href="http://mufarrihul.blogspot.com">mufarrihul.blogspot.com</a> Internet	10 words — < 1%
100	<a href="http://perpusteknik.com">perpusteknik.com</a> Internet	10 words — < 1%
101	<a href="http://repository.upbatam.ac.id">repository.upbatam.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%



102	<a href="http://zukhrufarisma.wordpress.com">zukhrufarisma.wordpress.com</a> Internet	10 words — < 1%
103	Eli Sutrisnaniati, Nurlelawati, Azainil. "The Role of Employee Engagement in the Implementation of Total Quality Management at SD Negeri 001 Gunung Tabur", <i>EduLine: Journal of Education and Learning Innovation</i> , 2024 Crossref	9 words — < 1%
104	Innafi Hamda Abida, Adinda Dwi Ramadhani, Windasari Windasari, Agustin Hanivia Cindy. "Peran Kepala Sekolah bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kualitas Lembaga Pendidikan di SDN Lidah Kulon I", <i>Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia</i> , 2024 Crossref	9 words — < 1%
105	<a href="http://cherinhikm.blogspot.com">cherinhikm.blogspot.com</a> Internet	9 words — < 1%
106	<a href="http://core.ac.uk">core.ac.uk</a> Internet	9 words — < 1%
107	<a href="http://eprints.polsri.ac.id">eprints.polsri.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
108	<a href="http://es.scribd.com">es.scribd.com</a> Internet	9 words — < 1%
109	<a href="http://journal.unpas.ac.id">journal.unpas.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
110	<a href="http://jurnal.untan.ac.id">jurnal.untan.ac.id</a> Internet	9 words — < 1%
111	<a href="http://mafiadoc.com">mafiadoc.com</a> Internet	9 words — < 1%

- 
- 112 [ojs.cahayamandalika.com](https://ojs.cahayamandalika.com)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 113 [pn-lubuklinggau.go.id](https://pn-lubuklinggau.go.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 114 [press.eduped.org](https://press.eduped.org)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 115 [repository.usu.ac.id](https://repository.usu.ac.id)  
Internet 9 words — < 1%
- 
- 116 Dejar Julian Komara Ani Paryani, Vesti Nadari  
Artisti. "Analisis Program Pelatihan untuk  
Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Kota Bandung (STUDI  
KASUS: Pelatihan untuk Tenaga Pendidik dari Dinas Pendidikan  
Kota Bandung)", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan  
Akuntansi), 2024  
Crossref 8 words — < 1%
- 
- 117 Elya Siska Anggraini, Firanti Tri Nur Adana, Vivi  
Aulia Azahra, Jihan Aqilah, Muftila Alsiana Putri.  
"PROBLEMATIKA MANAJEMEN LEMBAGA PAUD DALAM  
KETERBATASAN SUMBER DAYA MANUSIA", JURNAL LENTERA  
PENDIDIKAN PUSAT PENELITIAN LPPM UM METRO, 2023  
Crossref 8 words — < 1%
- 
- 118 Elza Nora Yuliani, Zulfah Zulfah, Zuhendri  
Zuhendri. "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN  
KOOPERATIF TIPE GROUP INVESTIGATION (GI) TERHADAP  
KEMAMPUAN PEMAHAMAN KONSEP MATEMATIS SISWA KELAS  
VIII SMP NEGERI 1 KUOK", Jurnal Cendekia : Jurnal Pendidikan  
Matematika, 2018  
Crossref 8 words — < 1%

119 Moch. Subekhan. "PENERAPAN STRATEGI PEMBELAJARAN PARTISIPATORI LEARNING PADA MATA PELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM", Geneologi PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2020  
Crossref 8 words — < 1%

120 Nenden Dalfa Zakiyah Sanayah, Tri Ariqoh Kholisah, Siti Fatikhatus Sya'adah, Hasyim Asy'ari. "Kepengikutan Guru Terhadap Kepala sekolah dan peranan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasinya di SDN Sudimara 13", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2023  
Crossref 8 words — < 1%

121 Warman Warman, Wilis Haryo Sumantri, Rahmat Soe'oad. "Social Competence of School Principals in Improving the Quality of Education at Kutai Kartanegara Vocational High School", EduLine: Journal of Education and Learning Innovation, 2024  
Crossref 8 words — < 1%

122 [ab-dina.blogspot.com](http://ab-dina.blogspot.com)  
Internet 8 words — < 1%

123 [aldhymho.blogspot.com](http://aldhymho.blogspot.com)  
Internet 8 words — < 1%

124 [definisiahli.blogspot.com](http://definisiahli.blogspot.com)  
Internet 8 words — < 1%

125 [digilib.iain-jember.ac.id](http://digilib.iain-jember.ac.id)  
Internet 8 words — < 1%

126 [digilib.uinkhas.ac.id](http://digilib.uinkhas.ac.id)  
Internet 8 words — < 1%

127 [dspace.uii.ac.id](http://dspace.uii.ac.id)  
Internet 8 words — < 1%

128	<a href="http://edoc.site">edoc.site</a> Internet	8 words — < 1%
129	<a href="http://eprints.uty.ac.id">eprints.uty.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
130	<a href="http://etheses.uingusdur.ac.id">etheses.uingusdur.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
131	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Internet	8 words — < 1%
132	<a href="http://ismantogurupenjas.wordpress.com">ismantogurupenjas.wordpress.com</a> Internet	8 words — < 1%
133	<a href="http://journal.unpar.ac.id">journal.unpar.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
134	<a href="http://lppm.stkippacitan.ac.id">lppm.stkippacitan.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
135	<a href="http://mahasiswiekonomitangguh.wordpress.com">mahasiswiekonomitangguh.wordpress.com</a> Internet	8 words — < 1%
136	<a href="http://mulyawans.blogspot.com">mulyawans.blogspot.com</a> Internet	8 words — < 1%
137	<a href="http://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet	8 words — < 1%
138	<a href="http://publikasi.data.kemdikbud.go.id">publikasi.data.kemdikbud.go.id</a> Internet	8 words — < 1%
139	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%

- 
- 140 repository.syekhnurjati.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 141 repository.unusia.ac.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 142 www.sanitasi.or.id  
Internet 8 words — < 1%
- 
- 143 Dedi Susanti Mendrofa, Agnes Renostini Harefa, Desman Telaumbanua, Novelina Andriani Zega. "Deskripsi Kemampuan Berpikir Kritis Siswa dengan Menggunakan Model Pembelajaran Problem Based Learning", Journal on Education, 2024  
Crossref 7 words — < 1%
- 
- 144 Della Rana Maulidia Anggraini, Ifrochaini Al Mazidah, Windasari Windasari. "Peningkatan Kinerja Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk Mewujudkan Sekolah Unggul di SMPN 15 Gresik", TSAQOFAH, 2024  
Crossref 7 words — < 1%
- 
- 145 Puguh Santoso. "Keberadaan dan Kompetensi Tenaga Kependidikan di SMA Negeri Sekabupaten Blitar", Nusantara of Research : Jurnal Hasil-hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2018  
Crossref 7 words — < 1%
- 
- 146 Rhendivan Pasaribu, Usman Radiana, Luhur Wicaksana, Claudi Dominico Panggoning Salarasati. "PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN INKLUSIF DI SMP NEGERI 4 JELAI HULU", Manajemen Pendidikan, 2023  
Crossref 7 words — < 1%

---

147 Saifurrahman. "Karakteristik Guru Profesional di Era Digital", Open Science Framework, 2023 7 words — < 1%  
Publications

---

148 Shinta Nento. "Analisis Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 7 words — < 1%  
Crossref

---

149 Tiarma Lasmaria Manurung, Ulung Napitu, Anggiat Sinurat. "MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 RONGGURNIHUTA MELALUI SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH", PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik dan Dinamika Pendidikan, 2023 7 words — < 1%  
Crossref

---

150 bagawanabiyasa.wordpress.com 7 words — < 1%  
Internet

---

151 sdnegeri3negararatu.wordpress.com 7 words — < 1%  
Internet

---

152 Elmira Febri Darmayanti, Nina Lelawati, Fitriani Fitriani. "PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN", JURNAL LENTERA PENDIDIKAN PUSAT PENELITIAN LPPM UM METRO, 2021 6 words — < 1%  
Crossref

---

153 Ipa Salma Alhamid, Indria Nur, Hasbullah. "INTERNALISASI NILAI-NILAI PENDIDIKAN ISLAM DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER PADA PESERTA DIDIK DI SD INPRES 2 WAGOM", Transformasi : Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam, 2024 6 words — < 1%  
Crossref

---

154 Muh. El-Basyari Hartono, Azizah Dwi Hardini. "Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di 6 words — < 1%

# SMA Al Islam 1 Surakarta", Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia, 2024

Crossref

---

155	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet	6 words — < 1%
156	<a href="http://imronfauzi.wordpress.com">imronfauzi.wordpress.com</a> Internet	6 words — < 1%
157	<a href="http://repositori.kemdikbud.go.id">repositori.kemdikbud.go.id</a> Internet	6 words — < 1%
158	<a href="http://repository.unikama.ac.id">repository.unikama.ac.id</a> Internet	6 words — < 1%

---

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF