

## Manajemen Tenaga Pendidik di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Takengon

Maulida

Dosen Institut Agama Islam Negeri Takengon

[maulidaamin03@gmail.com](mailto:maulidaamin03@gmail.com)

---

***Abstract.** This study aims to describe the management of educators at IAIN Takengon. The discussion includes the planning process, program implementation and evaluation of educators at IAIN Takengon. The research method uses descriptive qualitative. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. The results showed that the management of teaching staff at IAIN Takengon went well and smoothly. Planning for educators by analyzing the needs of educators through Job Analysis and Workload Analysis. Implementation of the teaching staff program through the selection of educators in accordance with the planned formation, placement according to the homebase, coaching and development of educators through seminars, training, workshops and improving academic qualifications. Evaluation of educators periodically every year, every semester and every three months. Assessment of the performance of educators through Employee Performance Targets, Lecturer Workload Reports, questionnaires and attendance.*

**Keywords:** Management, Educators, IAIN Takengon.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon. Pembahasan mencakup proses perencanaan, pelaksanaan program dan evaluasi tenaga pendidik di IAIN Takengon. Metode penelitian menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon berjalan dengan baik dan lancar. Perencanaan tenaga pendidik dengan menganalisis kebutuhan tenaga pendidik melalui Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja. Pelaksanaan program tenaga pendidik melalui seleksi tenaga pendidik sesuai dengan formasi yang sudah direncanakan, penempatan sesuai homebase, pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik melalui seminar, pelatihan, workshop dan peningkatan kualifikasi akademik. Evaluasi tenaga pendidik secara periodik setiap tahun, setiap semester dan setiap tiga bulan. Penilaian kinerja tenaga pendidik melalui Sasaran Kinerja Pegawai, Laporan Beban Kerja Dosen, angket dan absensi kehadiran.

**Kata Kunci:** Manajemen, Tenaga pendidik, IAIN Takengon.

### PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi salah satunya sebagai dosen, atau sebutan lain yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pendidik sebagai tenaga profesional bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Selanjutnya pendidik berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, mempunyai komitmen secara

profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>1</sup>

Pendidik merupakan sumber daya manusia (SDM) yang paling potensial dan turut berperan dalam mewujudkan mutu pendidikan nasional. Dalam mewujudkan pendidik yang baik, berkualitas serta memiliki kemampuan (*skill*), dan profesionalisme, diperlukan manajemen yang baik sehingga mampu mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan harapan lembaga termasuk manajemen terhadap pendidik.<sup>2</sup> Manajemen tenaga pendidik adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa, manajemen tenaga pendidik atau kependidikan mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga pendidik atau kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.<sup>3</sup>

Manajemen personal terkait dengan pelaksanaan penempatan orang. Adapun yang perlu dilakukan dalam memajemen tenaga pendidik menurut Saefullah yaitu penentuan jenis pekerjaan, penentuan jumlah orang yang dibutuhkan, penentuan tenaga ahli, penempatan personal sesuai dengan keahliannya, penentuan tugas, fungsi, dan kedudukan, pembatasan otoritas dan tanggungjawab, penentuan hubungan antar unit kerja, penentuan gaji/upah dan insentif yang berkaitan dengan bagian keuangan, dan penentuan masa jabatan, mutasi, pensiun, dan pemberhentian.<sup>4</sup>

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Takengon sebagai Perguruan Tinggi yang relatif masih baru, merupakan transformasi kelembagaan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Gajah Putih Takengon berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 41 Tahun 2020. Awalnya penegerian STAIN Gajah Putih Takengon melalui Keputusan Presiden Nomor 50 tahun 2012 tertanggal 25 April 2012. Transformasi kelembagaan STAIN menjadi IAIN telah dimulai sejak tahun 2016. Upaya tersebut mendapat dukungan positif dari berbagai pihak yang meyakini bahwa transformasi kelembagaan ini diharapkan dapat meningkatkan perluasan mandat dan kiprah perguruan tinggi negeri satu-satunya di wilayah tengah provinsi Aceh ini.

Transformasi kelembagaan STAIN menjadi IAIN telah melibatkan berbagai pihak. Kesadaran mengenai keterbatasan akses pendidikan tinggi berkualitas telah memberi semangat bagi segenap tim yang terlibat. Perjuangan dan komitmen untuk terwujudnya perguruan tinggi dengan mandat yang lebih luas akhirnya mulai menunjukkan titik terangnya pada tahun 2019. Perjuangan yang menuntut konsistensi dan kreatifitas dari pimpinan dan timnya mampu meyakinkan Kementerian Agama, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN-RB), serta Kementerian Sekretariat Negara untuk memenuhi aspirasi masyarakat dan civitas akademika STAIN Gajah Putih Takengon. Pada tahun 2020, penantian untuk terwujudnya IAIN Takengon menampakkan titik terangnya.

---

<sup>1</sup> Lihat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

<sup>2</sup> Mukhlisoh, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MadrasahTsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*, Jurnal Kependidikan, <http://jurnalkependidikan.iainpurwokerto.ac.id>, Vol. 6 No. 2 November 2018, h. 236.

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 42.

<sup>4</sup> U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 271.

Perubahan STAIN ke IAIN ini cukup cepat, baru 7 tahun menjadi STAIN sudah berubah nama ke IAIN. Hal ini tidak terlepas dari peran dan komunikasi pimpinannya yakni ketua STAIN dan timnya yang bekerja keras dan berkomitmen sehingga IAIN ini terwujud dengan cepat. Hadirnya IAIN Takengon merupakan satu-satunya Perguruan Tinggi Kegamaan Islam Negeri di wilayah tengah Aceh, meliputi kabupaten Aceh Tengah (Takengon), kabupaten Bener Meriah, kabupaten Gayo Lues, dan kabupaten Aceh Tenggara. Suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mengembangkan organisasi tersebut. IAIN Takengon sebagai lembaga baru sangat membutuhkan sumber daya manusia terutama tenaga pendidik yang berkualitas dan bisa mengembangkan, memajukan serta mencapai visi, misi dan tujuan dari IAIN Takengon. Oleh karena itu, lembaga ini memerlukan perencanaan, perekrutan, dan pengevaluasian sumber daya manusianya.

Selama ini IAIN Takengon dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusianya telah melakukan berbagai upaya seperti perencanaan dan perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan melalui jalur penerimaan CPNS Kementerian Agama RI dan melalui mutasi atau pindahan dari instansi atau lembaga lain. Sejak tahun 2013, para dosen yang ada di STAIN yang sekarang IAIN Takengon, berasal dari berbagai daerah seperti Jakarta, Yogyakarta, Surabaya, Madura, Padang, Medan, Pekanbaru, Makassar dan dari Aceh termasuk Takengon. Mereka juga alumni dari perguruan tinggi yang berbeda. Mereka lulus sebagai PNS di IAIN Takengon karena mengikuti tes CPNS secara nasional yang dilaksanakan oleh Kementerian Agama RI. Saat ini, dosen yang ada di kampus ini bergelar master (S2) dan doktor (S3), serta ada juga yang sedang tugas belajar (S3). Di kampus ini juga ada dosen-dosen yang berstatus non PNS yang SK-nya dari Dirjen Kementerian Agama RI, mereka sudah lama mengajar sebelum kampus ini dinegerikan. Serta ada juga dosen-dosen pindahan dari instansi lain. IAIN Takengon terus berbenah diri dalam meningkatkan kualitas untuk mencapai visi, misi dan tujuannya, termasuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Sehingga diperlukan manajemen tenaga pendidik yang melibatkan semua aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan pendidik dalam melaksanakan seluruh tugasnya secara efektif dan efisien apapun perannya supaya bisa berkualitas dan melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

## KAJIAN TEORI

### A. Manajemen

Kata manajemen dalam Bahasa Inggris (*to manage*) artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.<sup>5</sup> Kemudian manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran; pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.<sup>6</sup> Sedangkan menurut George R. Terry, manajemen adalah suatu proses yang jelas, diawali dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), h. 372.

<sup>6</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kelima, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018), h. 1037.

<sup>7</sup> Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi: Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019), h. 3.

Kemudian Draf dan Marcic berpendapat bahwa manajemen adalah pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan sumber daya organisasi.<sup>8</sup> Hersey dan Blanchard menyatakan bahwa manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen. Kegiatan manajerial hanya ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintahan, sekolah, industri, rumah sakit dan lain-lain.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber-sumber lain dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>9</sup> Kemudian Saefullah berpendapat bahwa, manajemen ialah kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya atau terlebih dahulu dengan memanfaatkan orang lain. Unsur manajemen, yakni pimpinan, orang-orang (pelaksana) yang dipimpin, tujuan yang akan dicapai, kerjasama dalam mencapai tujuan tersebut, sarana atau peralatan manajemen seperti orang/manusia, uang, bahan-bahan, mesin, metode, dan pasar.<sup>10</sup> Oemar Hamalik berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif dari segi tenaga, waktu dan dana untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.<sup>11</sup> Dengan demikian, manajemen merupakan proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang didalamnya ada sebuah kerjasama, dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada intinya pendapat mereka tentang pengertian manajemen memiliki persamaan mendasar bahwa dalam manajemen tersebut terdapat aktivitas yang saling berhubungan atau berkaitan, baik dari tujuan yang ingin dicapai maupun dari fungsionalitasnya.

Manajemen sangat berguna bagi sebuah organisasi. Kegunaan manajemen adalah elemen-elemen dasar yang melekat dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manager dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Saefullah, kegunaan manajemen secara praktis yakni: 1) Memanfaatkan waktu sebijaksana mungkin dan dengan sebaik-baiknya demi kemajuan organisasi; 2) Selalu berkonsentrasi dan berfokus penuh pada hasil yang dicapai; 3) Memberikan semangat atau motivasi untuk selalu bekerja dengan sebaik-baiknya dan tidak menunda-nunda pekerjaan; 4) Memiliki daya respon yang tepat dan cepat terhadap semua keadaan yang dapat mengancam stabilitas manajemen kelembagaan; 5) Mengembangkan kreativitas dan kinerja yang dapat memberikan hasil dan daya guna yang terbaik untuk perusahaan; 6) Membangun rancangan aksi yang fleksibel dengan kondisi dan situasi yang sedang dihadapi oleh lembaga; dan 7) Menikmati hasil-hasil yang telah diperoleh dengan berpegang teguh pada etika kelembagaan.<sup>12</sup>

Jadi, manajemen sangat penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga/organisasi, karena sangat berguna bagi keberlangsungan perusahaan atau

---

<sup>8</sup> Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*, (Medan: Perdana Publishing, 2017), h. 34.

<sup>9</sup> U. Saefullah, *ibid*, h. 1.

<sup>10</sup> *Ibid*, h. 4.

<sup>11</sup> Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), h. 16.

<sup>12</sup> *Ibid*, h. 7-8.

lembaga/organisasi tersebut. Adapun kegunaan manajemen menurut penulis yakni senantiasa mengacu kepada aturan etika yang berlaku dalam bekerja, senantiasa meningkatkan kinerja organisasi, penggunaan waktu dan anggaran yang efektif dan efisien, adanya kepuasan tersendiri dari masing-masing individu dalam bekerja, meningkatkan kesadaran para pegawai, para pegawai taat pada norma-norma organisasi, adanya kesatuan komando dalam bekerja, dan menciptakan pegawai yang profesional dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

Penentu kesuksesan sebuah organisasi yakni adanya prinsip-prinsip manajemen yang merupakan pegangan atau pedoman utama dalam melaksanakan kegiatan manajerial. Menurut Saefullah, prinsip-prinsip umum manajemen yaitu: Pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, Kesatuan arah, kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, pembagian gaji yang wajar, pemusatan wewenang, hirarki atau rantai berkala, keteraturan, keadilan, inisiatif, kesatuan dan kestabilan masa jabatan.<sup>13</sup> Selain prinsip-prinsip tersebut, ada juga prinsip-prinsip manajemen yang dasar yaitu prinsip efisiensi dan efektivitas, prinsip pengelolaan, prinsip pengutamakan tugas pengelolaan, prinsip kepemimpinan yang efektif, dan prinsip kerjasama.

Banyak para pakar manajemen yang memaparkan tentang fungsi-fungsi manajemen. Di antara pakar manajemen tersebut yaitu, Louis A. Allen yang menyatakan fungsi manajemen terdiri dari *leading, planning, organizing, and controlling*. Fungsi manajemen sebagaimana pendapat Henry Fayol yaitu *planning, organizing, commanding, coordinating, and controlling*. Kemudian Luther Gullich juga menyebutkan fungsi manajemen ada *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, and budgeting*.<sup>14</sup> Menurut E. Mulyasa, ada empat fungsi pokok manajemen yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembinaan.<sup>15</sup>

Syafaruddin menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengaturan, koordinasi, kepemimpinan, komunikasi, dan pengawasan.<sup>16</sup> Kemudian Saefullah menyatakan dalam bukunya bahwa fungsi-fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, organisasi, kepemimpinan, pengarahan/perintah, motivasi, pengkoordinasian, pengawasan, mengevaluasi, pelaporan, penyusunan personalia, pembiayaan, menggerakkan/mengusahakan, dan meramalkan, memproyeksikan atau menaksirkan.<sup>17</sup>

Berdasarkan hal diatas, secara garis besar fungsi manajemen terdiri dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Jika suatu organisasi sudah melaksanakan fungsi-fungsi tersebut dengan baik, maka tujuan atau sasaran yang ingin dicapai atau yang sudah ditentukan sebelumnya akan terpenuhi atau tercapai sesuai dengan harapan, termasuk sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi.

## B. Tenaga Pendidik

Tujuan pembangunan nasional dalam bidang pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab. Dalam mencapai

---

<sup>13</sup> Ibid, h. 11.

<sup>14</sup> U. Saefullah, Ibid, h. 21.

<sup>15</sup> E. Mulyasa, ibid, h. 20-21.

<sup>16</sup> Ibid, h. 67-111.

<sup>17</sup> U. Saefullah, Ibid, h. 22-42.

tujuan ini diperlukan tenaga pendidik yang profesional. Mulyasa berpendapat bahwa Tanpa guru profesional pelaksanaan kurikulum tidak akan memberikan sumbangan yang berarti terhadap kualitas pembelajaran dan mutu lulusan pada umumnya.<sup>18</sup> Menurut Karman, pendidik merupakan orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi mereka baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik. Pendidik berarti orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan kepada peserta didik dalam perkembangan fisik dan psikis agar mampu berdiri sendiri, mencapai tingkat kedewasaan, mempunyai tingkat kedewasaan, dan memenuhi tugasnya sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah-Nya.<sup>19</sup>

Pendidik disebut dengan *ustaz*, *mudarris*, *muallim* dan *muaddib* dalam perkataan Arab. Pendidik memiliki tugas yang sangat luas, pendidik adalah seseorang yang memberikan bantuan pembinaan kepada anak didik untuk mengembangkan multi potensinya yang masih menyatu dalam akal kejiwaan (*ruhiyah*), akal (*aqliyah*), dan jasad serta keterampilan (*jismiyah*).<sup>20</sup> Menurut Mahyudin, pendidik adalah orang dewasa yang bertanggungjawab memberi bimbingan atau bantuan kepada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar dapat mencapai kedewasaannya dan mampu melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah, khalifah di muka bumi, serta mampu pula berfungsi sebagai makhluk individual dan sosial.<sup>21</sup> Ahmad Tafsir menyatakan bahwa pendidik ialah semua yang mempengaruhi perkembangan seseorang, yaitu, alam, kebudayaan dan manusia, untuk mencapai tujuan utama pendidikan yaitu membantu manusia menjadi manusia. Manusia, alam, dan kebudayaan ini juga disebut dengan lingkungan pendidikan. Yang penting diantara ketiganya ialah manusia/orang.<sup>22</sup>

Pendidik adalah orang yang tugasnya mendidik. Dalam perspektif falsafah pendidikan Islam, pendidik adalah orang yang bertugas untuk mengingatkan dan meneguhkan kembali perjanjian suci (*syahadah*) yang pernah diikrarkan manusia dihadapan Tuhannya. Untuk melakukan tugas itu, maka pendidik haruslah seorang yang memiliki *al-'ilm wa al-adab*, yang dengan *al-'ilm* dan *adab* tersebut mampu mengantarkan dirinya pada syahadah terhadap Tuhan, sehingga ia layak menempati posisi sebagai pemelihara dan pembimbing manusia untuk mengingatkan dan meneguhkan kembali perjanjian atau syahadah primordialnya terhadap Allah Swt.<sup>23</sup>

Menjadi seorang pendidik tidaklah mudah, harus memiliki kompetensi, melaksanakan tugas dengan baik, dan memiliki akhlak yang baik pula. Syamsu Nahar menyatakan bahwa menjadi pendidik dengan profesi guru tentu bukan pekerjaan yang mudah, bisa jadi ia mudah kalau hanya dilakukan dengan ala kadarnya, semampunya dan yang penting dikerjakan oleh sarjana. Oleh itu, sangat penting membangun sosok pendidik yang memiliki kepribadian mulia dengan keteladanan. Semakin baik

---

<sup>18</sup> E. Mulyasa, *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017), h. 1.

<sup>19</sup> Karman, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018), h. 124.

<sup>20</sup> Hasan Asari (Ed), *Hadis-Hadis Pendidikan: Sebuah Penelurusan Akar-Akar Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014), h. 82.

<sup>21</sup> Mahyudin, *Tafsir Tarbawi: Kajian Ayat-Ayat Al-Qur'an Dengan Tafsir Pendidikan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2018), h. 98

<sup>22</sup> Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam: Integrasi Jasmani, Rohani dan Kalbu Memanusiakan Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016), h. 170.

<sup>23</sup> Al Rasyidin, *Falsafah Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Praktik Pendidikan Islam*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2017), h. 133.

kepribadian pendidik maka semakin baik pula peran yang dapat dijalankannya. Pendidik merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Penting karena pribadi pendidik juga menentukan keberhasilan mutu pendidikan.<sup>24</sup>

Pendidik yang professional harus memiliki berbagai kemampuan khusus, keterampilan, keahlian, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Begitu juga guru professional harus memiliki persyaratan yaitu: memiliki bakat sebagai guru, memiliki keahlian sebagai guru, memiliki mental yang sehat, memiliki badan yang sehat, memiliki keahlian yang baik dan terintegrasi, memiliki pengetahuan dan pengalaman yang luas, berjiwa Pancasila dan seorang warga negara yang baik.<sup>25</sup> Seorang pendidik dalam berinteraksi dengan peserta didik harus punya dedikasi tinggi, optimis, lemah lembut, mudah memaafkan, meminta maaf jika salah, suka bermusyawarah dan selalu mendekatkan diri kepada Allah SWT, selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui metode mengajar sesuai dengan tuntutan zaman, dan berkomitmen terhadap mutu proses dan hasil kerjanya. Linda & Bransford juga berpendapat: *Teacher also need to know that general theories of learning, although they provide guidelines for design of effective learning environments. Optimal learning environments must be tailored to specific learning goals, to the students' backgrounds and prior knowledge, and to the contexts in which learning will occur. Thus teacher not only need to undersand basic principles of learning but must also know how to use them judiciously to meet diverse learning goals in contexts where students differ in their needs.*<sup>26</sup>

Pendidikan sebagai upaya mendekatkan diri kepada Allah SWT sehingga pendidik memiliki tugas utama dalam membersihkan, mensucikan, menyempurnakan, dan membawa peserta didik dekat dengan Allah SWT. Pendidik tidak hanya bertugas sebagai mengajar, tetapi juga dapat sebagai fasilitator, motivator dan evaluator dalam kegiatan pembelajaran. Pendidik harus meningkatkan mutunya dan harus hebat. Pendidik harus dipandang *waratsatul anbiya'* (pewaris Nabi) atau duta Allah SWT. Ditangan merekalah mutu pembelajaran dipertaruhkan. Pendidik yang bekerja untuk mencari nafkah dan kehormatan, berbeda dengan pendidik yang bekerja karena Allah SWT dan untuk mengharapkan keridhaan Allah SWT, walaupun profesinya sama. Pendidik yang mengajar didasarkan keiklasan dan mengharapkan ridha Allah SWT, akan bersih dari sifat-sifat yang tidak baik, dan menjadi berkah setiap pengabdianya. Jika karena panggilan keimanan kepada Allah SWT, dalam rangka mengharapkan keridhaan Allah SWT, pendidik yang seperti ini akan memiliki kekuatan pendorong, daya tahan dan energi ganda dalam mengembangkan tugasnya dan menghadapi perubahan.

Dalam menjalankan profesionalitasnya, pendidik memiliki tugas kemanusiaan, pendidik harus mampu menanamkan nilai-nilai kemanusiaan kepada peserta didik. Tugas kemanusiaan meliputi penanaman nilai moral kepada peserta didik seperti akhlak, budi pekerti dan sikap kesetiakawanan sosial dan menjadi orang tua kedua yakni memahami jiwa dan watak peserta didik. dalam konteks pendidikan di sekolah pendidik memiliki tugas untuk mendidik, mengajar dan melatih. Tugas guru menurut Usman

---

<sup>24</sup> Syamsu Nahar, *Standar Kompetensi Kepribadian Guru: Kajian Berbasis Data Penelitian Lapangan*, (Yogyakarta: Atap Buku, 2017), h. 4-5.

<sup>25</sup> Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), h. 6-7.

<sup>26</sup> Linda Darling-Hammond & John Bransford (Ed), *Preparing Teachers For A Changing World: What Teachers Should Learn And Be Able To Do*, (United States of America: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2005), h. 78.

yaitu mendidik, berarti menanamkan, meneruskan, dan mengembangkan nilai-nilai hidup kepada peserta didik (nilai-nilai agama dan budaya); melatih berarti membekali peserta didik agar memiliki keterampilan sebagai bekal dalam kehidupannya; mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>27</sup>

Secara umum tugas pendidik dititikberatkan pada upaya untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik baik potensi kognitif, afektif dan psikomotorik. Menurut Rosidin, pendidik bertugas memberikan contoh (pengetahuan) sekaligus menjadi contoh (keteladanan), menguasai ilmu dan mengembangkannya dalam kehidupan, melakukan transfer ilmu pengetahuan, menyiapkan peserta didik agar mampu berkreasi, menjadi teladan dan konsultan bagi peserta didik, memperbaharui pengetahuan dan keahliannya, mencerdaskan dan melatih keterampilan peserta didik, menyiapkan peserta didik untuk bertanggungjawab dalam membangun peradaban yang berkualitas di masa depan.<sup>28</sup>

Dalam Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi guru (pendidik) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>29</sup> Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut untuk memiliki kompetensi dan mampu mengembangkan dirinya sehingga dapat menjadi suri teladan bagi peserta didik dalam mencapai keridhaan Allah SWT dan mencapai cita-cita bangsa. Jejen menyebutkan bahwa guru merupakan faktor pertama dan penentu (kunci) keberhasilan pembelajaran, juga keberhasilan implementasi kebijakan, usaha-usaha inovatif, atau demokratisasi pendidikan. Seorang guru harus bermutu dan berkompentensi. Kompetensi merupakan kualitas seseorang/kualitas diri (*state of being*) yang mengandung pengertian lebih luas dari performansi, pengetahuan, skill, tingkat kemahiran, yakni mencakup niat, motif, dan sikap.<sup>30</sup>

Menurut E. Mulyasa, dimensi kompetensi mencakup aspek-aspek yaitu pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*attitude*) dan minat (*interest*).<sup>31</sup> Kompetensi pendidik dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang mutlak dimiliki seorang guru untuk memangku jabatan guru sebagai suatu profesi. Ada empat kompetensi atau kecapakan sebagai bekal yang diperlukan dalam menjalankan tugas mulia pendidik yakni kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi professional, dan kompetensi sosial.<sup>32</sup>

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi yang harus dimiliki pendidik yaitu kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional.<sup>33</sup> Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan memahami peserta didik, merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar,

---

<sup>27</sup> Jejen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan dan Praktik*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015), h. 52-53.

<sup>28</sup> Rosidin, *Ilmu Pendidikan Islam: Berbasis Maqashid Syariah dengan Pendekatan Tafsir Tarbawi*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2019), h. 205-207.

<sup>29</sup> Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab I, Pasal 1, ayat 10.

<sup>30</sup> Jejen Musfah, *ibid*, h. 19.

<sup>31</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 38.

<sup>32</sup> Jejen Musfah, *ibid*, h. 55.

<sup>33</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen.

mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian merupakan kompetensi personal yang mencerminkan kepribadian mantap, dewasa, stabil, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat sekitar. Dan kompetensi professional adalah kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran.

### C. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa manajemen tenaga pendidik mencakup perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi, dan penilaian. Pimpinan harus mengembangkan, menggaji, menarik, dan memotivasi personel guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karir tenaga pendidik, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi. Seorang pemimpin<sup>34</sup>

Manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon yaitu proses memajemen para dosen yang ada, sebagai seorang pendidik yang profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Seorang pemimpin atau menejer dalam suatu organisasi seperti Rektor IAIN Takengon, harus bisa mengelola tenaga pendidik di lembaganya tersebut. Peningkatan prestasi kerja dan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku personel/anggota di tempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia yang baik. Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.

Manajemen personal terkait dengan pelaksanaan penempatan orang. Adapun yang perlu dilakukan dalam memajemen tenaga pendidik menurut Saefullah yaitu penentuan jenis pekerjaan, penentuan jumlah orang yang dibutuhkan, penentuan tenaga ahli, penempatan personal sesuai dengan keahliannya, penentuan tugas, fungsi, dan kedudukan, pembatasan otoritas dan tanggungjawab, penentuan hubungan antar unit kerja, penentuan gaji/upah dan insentif yang berkaitan dengan bagian keuangan, dan penentuan masa jabatan, mutase, pensiun, dan pemberhentian.<sup>35</sup>

Dalam sebuah organisasi, manajemen tenaga pendidik harus dilakukan dengan baik dan benar. Jika sudah dilakukan dengan baik dan benar, maka apa yang diharapkan dapat tercapai. Contoh tujuan atau harapan dalam organisasi tersebut seperti ketersediaan tenaga pendidik yang diperlukan dengan kemampuan dan kualifikasi yang sesuai dan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan berkualitas. Bagaimana mencapainya? Cara mencapainya menurut penulis harus melaksanakan manajemen tenaga pendidik dengan baik, mulai dari perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi, pemberhentian, kompensasi dan penilaian.

Perencanaan tenaga pendidik yaitu menentukan kebutuhan tenaga pendidik secara kuantitatif dan kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Pengadaan tenaga

---

<sup>34</sup> E. Mulyasa, *ibid*, h. 42.

<sup>35</sup> Saefullah, *ibid*, h. 271.

pendidik untuk memenuhi kebutuhan pada suatu lembaga baik jumlah maupun kualitasnya melalui rekrutmen. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik dapat dilakukan melalui pelatihan untuk menjaga, memperbaiki dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik tersebut sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan bekerja lebih baik lagi. Promosi atau mutasi yakni mempromosikan atau memutasikan tenaga pendidik untuk sebuah jabatan yang sesuai dengan karakteristiknya, apalagi selama ini mungkin sudah bekerja dengan baik dan prestasi kerjanya tinggi. Pemberhentian tenaga pendidik, jika dia sebagai PNS maka pemberhentiannya bisa atas permohonan sendiri, pemberhentian oleh pemerintah, dan pemberhentian sebab-sebab yang lain seperti meninggal dunia atau pensiun. Selanjutnya kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga pendidik, seperti memberikan uang, tunjangan, fasilitas rumah atau kendaraan. Yang terakhir harus ada penilaian bagi tenaga pendidik secara akurat dan objektif untuk menentukan apakah tenaga pendidik tersebut berprestasi atau tidak.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif deskriptif. Fraenkel menyatakan, *qualitative research refers to studies that investigate the quality of relationships, activities, situation, or materials* (penelitian kualitatif mengacu pada studi yang menyelidiki kualitas hubungan, aktivitas, situasi, atau materi).<sup>36</sup> Sumber data dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer yaitu para Wakil Rektor, Kabag. AAKU, dan para ketua jurusan di IAIN Takengon. Sumber data sekunder adalah data yang akan diperoleh langsung dari pihak-pihak yang berkaitan berupa data profil IAIN Takengon, data tenaga pendidik, data mahasiswa, data tenaga kependidikan, dan data sarana prasarana serta berbagai literatur yang relevan dengan pembahasan manajemen tenaga pendidik. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Peneliti melakukan analisis data dengan cara mengumpulkan data, mereduksi data, menyajikan data dan kemudian menyimpulkan data yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon.

### **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

Proses manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon berjalan dengan baik dan lancar, meskipun masih ada pembenahan diberbagai aspek untuk lebih baik kedepannya, karena IAIN Takengon ini masih baru. Manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon merupakan langkah penting dalam mewujudkan sistem pendidikan nasional dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan dari IAIN Takengon. Hasil penelitian melalui wawancara dengan para wakil rektor, kepala bagian Administrasi, Akademik, Kehamasiswaan dan Umum (AAKU) dan para ketua jurusan berkaitan dengan proses manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon yaitu:

#### *1. Proses perencanaan tenaga pendidik di IAIN Takengon*

IAIN Takengon baru saja bertransformasi dari STAIN menjadi IAIN. Perubahan status ini berjalan dengan cepat, tentunya IAIN Takengon sangat membutuhkan tenaga pendidik yang profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan,

---

<sup>36</sup> Jack R. Fraenkel, Norman E. Wallen, and Helen H. Hyun, *How To Design and Evaluate Research in Education*, Eighth Edition, (New York: McGraw-Hill, 2012), h. 440.

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, dilakukan perencanaan tenaga pendidik dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan IAIN Takengon.

Proses perencanaan tenaga pendidik di IAIN Takengon merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik di IAIN Takengon pada saat ini maupun pada masa depan dan untuk memperoleh tenaga pendidik yang profesional. Perencanaan tenaga pendidik ini dimulai dengan adanya surat pemberitahuan dari Kementerian Agama RI kepada IAIN Takengon tentang Penerimaan CPNS di lingkungan Kementerian Agama RI. Para pimpinan dan pejabat melakukan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan penyusunan formasi tenaga pendidik yang dibutuhkan: bidang pekerjaan apa yang dibutuhkan, berapa jumlahnya, dan apa syarat-syaratnya sesuai dengan Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Dilanjutkan dengan mengadakan rapat pimpinan terkait hal tersebut dan kemudian dilakukan pengusulan formasi kepada Kementerian Agama RI. Barulah keluar formasi penerimaan CPNS untuk IAIN Takengon.

## *2. Proses pelaksanaan program tenaga pendidik di IAIN Takengon*

Proses pelaksanaan program tenaga pendidik di IAIN Takengon yakni setelah keluar formasi, maka diadakan seleksi pengadaan atau penerimaan tenaga pendidik sesuai formasi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang profesional dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan IAIN Takengon. Bagi tenaga pendidik yang dinyatakan diterima atau lulus maka dilaksanakan penempatan atau penugasan sesuai dengan tempat tugas atau homebasenya masing-masing berdasarkan SK Rektor IAIN Takengon mewakili Kementerian Agama RI. Selanjutnya dilakukan pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik IAIN Takengon melalui kuliah umum, seminar, pelatihan, workshop, pengembangan diri dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta publikasi ilmiah seperti penerbitan buku dan jurnal. Tenaga pendidik di IAIN Takengon juga diberikan kesempatan dalam peningkatan kualifikasi akademiknya untuk melanjutkan program doktoral (S3) bagi tenaga pendidik yang masih magister (S2). Ini semua dilakukan untuk penguatan kapasitas profesionalisme tenaga pendidik di IAIN Takengon.

Pelaksanaan manajemen tenaga pendidik di IAIN Takengon memiliki kendala, tetapi kendala ini tidak begitu berarti dan signifikan masih bisa diatasi. Adapun kendalanya sebagai berikut: Sumber daya manusia yang membina tenaga pendidik di IAIN Takengon masih terbatas; Sebahagian dosen tidak mau berpindah dari zona nyamannya, inovasi mereka juga kurang; Pembiayaan untuk penelitian dan pengabdian masih terbatas. Dan juga adanya relokasi anggaran dari biaya tenaga pendidik termasuk dari anggaran penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk biaya Covid-19; Masih terbatasnya sumber daya manusia dalam menangani administrasi tenaga pendidik; Sebahagian tenaga pendidik kurang disiplin; Adanya beberapa tenaga pendidik yang kurang komitmen dalam menjalankan tugasnya, kurang perhatian kepada mahasiswa dan kemampuan tenaga pendidik dalam penelitian dan pengabdian belum memadai.

Pihak IAIN Takengon telah melakukan berbagai upaya dalam menanggulangi kendala-kendala tersebut. Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu: Melakukan kerjasama dengan pihak lain atau perguruan tinggi lain; Melakukan pengawasan, supervisi dan tindak lanjut untuk peningkatan kualitas tenaga pendidik; Merencanakan anggaran pembiayaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada tahun 2021; Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mengelola administrasi tenaga

pendidik melalui pelatihan yang sesuai dengan tugasnya; Melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik terkait kedisiplinan kerja dan absensi; Meningkatkan kualitas dosen dalam kemantapan aqidah, kedalaman spritual, keluhuran akhlak, dan kompetensi di bidang ilmunya masing-masing, dan terutama melanjutkan jenjang pendidikan doktoral.

### 3. *Proses evaluasi tenaga pendidik di IAIN Takengon*

Proses evaluasi terhadap tenaga pendidik di IAIN Takengon dilakukan secara periodik setiap tahun, setiap semester dan setiap tiga bulan. Penilaian kinerja tenaga pendidik melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD), angket dan absensi kehadiran. Penilaian SKP dilakukan setiap tahun yang dinilai oleh atasan tenaga pendidik dan Rektor. Penilaian LBKD dilakukan setiap semester yang dinilai oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM), Rektor dan Asesor BKD. Sedangkan angket survey kepuasan mahasiswa terhadap layanan tenaga pendidik saat proses perkuliahan dibuat oleh Lembaga Penjaminan Mutu (LPM). Angket ini disebarakan setiap semester kepada mahasiswa untuk diisi. Selanjutnya evaluasi terkait absensi kehadiran tenaga pendidik dilakukan setiap tiga bulan yang dinilai oleh jurusan dan tembusannya kepada pimpinan/Rektor.

Pada SKP dan LBKD dosen melaporkan semua kewajibannya baik di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat maupun kegiatan penunjang lainnya. SKP dan LBKD ini tidak hanya dibuat oleh dosen yang sertifikasi, tetapi semua dosen wajib membuatnya. Evaluasi tenaga pendidik melalui angket dilakukan setelah pelaksanaan Ujian Akhir Semester (UAS). Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) menyebarkan dan mengolah angket survey kepuasan mahasiswa terhadap layanan tenaga pendidik, mengevaluasi Satuan Acara Perkuliahan (SAP) dan Berita Acara Perkuliahan (BAP) dosen. Hasil pengolahan data angket yang telah dilakukan oleh LPM, diberikan kepada Ketua Jurusan dan para pimpinan di lingkungan IAIN Takengon dan kemudian dibahas dalam rapat evaluasi LPM yang dihadiri seluruh tenaga pendidik, pimpinan dan pejabat, serta bidang akademik di IAIN Takengon. LPM dan pimpinan juga mengundang para komisariss mahasiswa untuk melaporkan kinerja dosen secara lisan. Teguran lisan, tulisan dan penundaan kenaikan pangkat akan diberikan kepada tenaga pendidik yang melanggar kedisiplinan. Evaluasi terhadap tenaga pendidik penting dilakukan IAIN Takengon dan menjadikan hasil dari evaluasi ini sebagai acuan utama dalam proses pembenahan internal tenaga pendidik di lingkungan IAIN Takengon dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang professional dan berkualitas.

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian dan temuan yang dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa Proses perencanaan tenaga pendidik di IAIN Takengon dilakukan dengan cara menganalisis kebutuhan tenaga pendidik melalui Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK), selanjutnya diusulkan formasi kebutuhan tenaga pendidik untuk IAIN Takengon kepada Kementerian Agama RI dan baru keluar formasi yang dibutuhkan. Proses pelaksanaan program tenaga pendidik dilakukan melalui seleksi tenaga pendidik sesuai dengan formasi kebutuhan yang sudah direncanakan, bagi yang lulus dilakukan penempatan atau penugasan sesuai homebasenya berdasarkan SK Rektor IAIN Takengon mewakili Kementerian Agama RI. Pembinaan dan pengembangan tenaga pendidik melalui seminar, pelatihan, workshop dan peningkatan kualifikasi akademik untuk melanjutkan program doktoral (S3) bagi tenaga pendidik

yang masih magister (S2). Dalam pelaksanaan manajemen tenaga pendidik mengalami sedikit kendala seperti anggaran, dan sumber daya manusia, tetapi masih dapat diatasi oleh IAIN Takengon dengan melakukan berbagai upaya. Proses evaluasi tenaga pendidik di IAIN Takengon dilakukan secara periodik setiap tahun, setiap semester dan setiap tiga bulan. Penilaian kinerja tenaga pendidik melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD), angket survey kepuasan mahasiswa terhadap layanan tenaga pendidik saat proses perkuliahan yang disediakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu IAIN Takengon dan absensi kehadiran.

## REFERENSI

- Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam: Integrasi Jasmani, Rohani dan Kalbu Memanusiakan Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2016.
- Al Rasyidin, *Falsafah Pendidikan Islam: Membangun Kerangka Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Praktik Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2017.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- E. Mulyasa, *Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.
- Hasan Asari (Ed), *Hadis-Hadis Pendidikan: Sebuah Penelusuran Akar-Akar Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2014.
- Jejen Musfah, *Redesain Pendidikan Guru: Teori, Kebijakan dan Praktik*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Kelima, Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018.
- Karman, *Tafsir Ayat-Ayat Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Linda Darling-Hammond & John Bransford (Ed), *Preparing Teachers For A Changing World: What Teachers Should Learn And Be Able To Do*, United States of America: Jossey-Bass A Wiley Imprint, 2005.
- Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi: Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2019.
- Mahyudin, *Tafsir Tarbawi: Kajian Ayat-Ayat Al-Qur'an Dengan Tafsir Pendidikan*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2018
- Martinis Yamin, *Profesionalisasi Guru & Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press, 2009.
- Mukhlisoh, *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*, Jurnal Kependidikan, <http://jurnalkependidikan.iainpurwokerto.ac.id>, Vol. 6 No. 2 November 2018.
- Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru dan Dosen.
- Rosidin, *Ilmu Pendidikan Islam: Berbasis Maqashid Syariah dengan Pendekatan Tafsir Tarbawi*, Depok: Rajagrafindo Persada, 2019.

Syafaruddin, *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*, Medan: Perdana Publishing, 2017.

Syamsu Nahar, *Standar Kompetensi Kepribadian Guru: Kajian Berbasis Data Penelitian Lapangan*, Yogyakarta: Atap Buku, 2017.

U. Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* Bandung: Pustaka Setia, 2014.

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.