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

Maulida

IAIN Takengon, maulidaamin03@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan 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.

I. 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 (Lihat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

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 (Mukhlisoh, 2018). 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 (Mulyasa, 2017).

Manajemen personal terkait dengan pelaksanaan penempatan orang. Adapun yang perlu dilakukan dalam memanajemen 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 (Saefullah, 2014).

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.

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.

II. 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) (Jack R. Fraenkel, Norman E. Wallen, 2012). 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.

III. HASIL 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, 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 doctoral (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; Sebagian 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; Sebagian 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 kemandirian aqidah, kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, dan kompetensi di bidang ilmunya masing-masing, dan terutama melanjutkan jenjang pendidikan doctoral.

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 disebarikan 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 komisisaris 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 profesional dan berkualitas.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

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.

DAFTAR PUSTAKA

Jack R. Fraenkel, Norman E. Wallen, and H. H. H. (2012). *How To Design and Evaluate Research in Education* (Eighth Edi). McGraw-Hill.

Lihat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).

Mukhlisoh. (2018). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MadrasahTsanawiyah*

Sunan Kalijaga Siwuluh,. *Jurnal Kependidikan*, [Http://Jurnalkependidikan.iainpurwokerto.Ac.Id](http://Jurnalkependidikan.iainpurwokerto.Ac.Id) , Vol. 6 No. 2 November 2018, h. 236.

Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.

Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia.