

**MANAJEMEN TENAGA PENGAJAR
PROGRAM PENDIDIKAN KESENIAN TRADISIONAL
(Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Mekar Arum
Bandung Tahun 2004)**

T E S I S

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Dari
Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Administrasi Pendidikan**



Oleh :

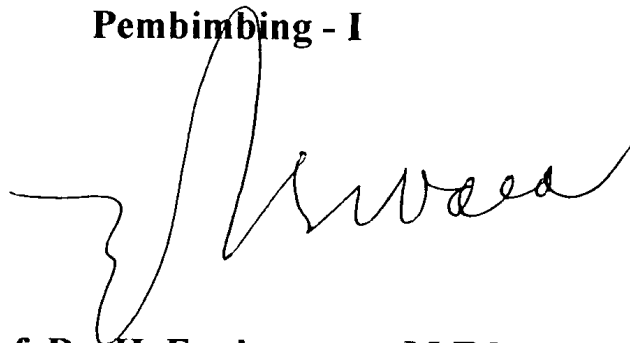
**Ani C. Tri Efiyanti
Nim.029470**



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2005**

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING

Pembimbing - I

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Engkoswara', written in a cursive style.

Prof. Dr. H. Engkoswara, M.Ed

Pembimbing - II

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Udin Syaefuddin Sa'ud', written in a cursive style.

H. Udin Syaefuddin Sa'ud, Ph.D

MENGETAHUI
KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PENDIDIKAN
INDONESIA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abdul Wahab', with a long horizontal stroke extending to the right.

Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, MA



ABSTRAK

Ani C. Tri Efiyanti/029470
MANAJEMEN TENAGA PENGAJAR
PROGRAM PENDIDIKAN KESENIAN TRADISIONAL
(Studi Kasus Pada SMA Mekar Arum Bandung Tahun 2004)

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pentingnya peran dan fungsi tenaga pengajar dalam sebuah organisasi sekolah. Manajemen tenaga pengajar, baik dari segi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan penilaian kinerja dan kompensasi merupakan kegiatan yang harus dilakukan untuk mendapatkan tenaga pengajar yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini berusaha untuk mengungkap pola perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan penilaian kinerja dan kompensasi tenaga pengajar. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses manajemen tenaga pengajar yang dilakukan di SMA Mekar Arum Bandung.

Penelitian ini menggunakan teori-teori yang berhubungan dengan konsep administrasi pendidikan, konsep manajemen sumber daya manusia (tenaga pengajar), dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia (tenaga pengajar).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif pada kasus yang terdapat di SMA Mekar Arum Bandung.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka ditemukan beberapa hal: *Pertama*, perencanaan tenaga pengajar secara eksplisit belum dikaitkan dengan analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, serta pembinaan. *Kedua*, kegiatan rekrutmen dan seleksi masih bersifat tertutup dan terbatas. Demikian juga sasaran atau konten sebagai substansi dari kegiatan rekrutmen dan seleksi tenaga pengajar kriterianya belum jelas. *Ketiga*, pola pembinaan yang dilakukan belum mencerminkan pola yang sistematis dan terencana dalam prosedur maupun dalam penetapan programnya dan dalam penilaian tenaga pengajar belum didasarkan kepada prosedur yang baku, termasuk juga kriteria yang digunakan secara operasional belum menyentuh aspek-aspek penilaian secara komprehensif terhadap substansi yang menjadi sasaran penilaian kinerja. *Keempat*, keterlibatan tenaga pengajar dalam prosedur penetapan kompensasi relatif sangat rendah, terutama kompensasi yang berkaitan dengan insentif dan jaminan kesejahteraan.

Berkaitan dengan temuan penelitian diatas, ada beberapa rekomendasi yang dapat di kemukakan: *Pertama*, dalam kegiatan perencanaan perlu adanya inventarisasi yang menyeluruh untuk memperoleh gambaran tentang jumlah tenaga pengajar yang diperlukan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. *Kedua*, kebutuhan akan tenaga pengajar sebaiknya disebarluaskan kepada masyarakat umum, agar didapat calon tenaga pengajar yang berkualitas. *Ketiga*, sebelum melakukan program pembinaan dan penilaian perlu adanya analisis kebutuhan, baik kebutuhan sekolah maupun perorangan. *Keempat*, perlu adanya keterlibatan tenaga pengajar dalam penetapan kompensasi, terutama kompensasi dalam bentuk insentif dan jaminan kesejahteraan seperti uang cuti dan jaminan-jaminan lainnya.



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **“MANAJEMEN TENAGA PENGAJAR PROGRAM PENDIDIKAN KESENIAN TRADISIONAL (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Mekar Arum Bandung Tahun 2004)”** ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya.

Bandung, Mei 2005

Yang Membuat Pernyataan,



Ani C. Tri Efiyanti



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Manajemen Tenaga Pengajar Program Pendidikan Kesenian Tradisional (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Mekar Arum Bandung Tahun 2004)“, yang merupakan sebagian syarat dalam penyelesaian proses studi yang cukup panjang ini.

Permasalahan yang sering muncul di dalam sistem pendidikan adalah masih rendahnya mutu sumber daya manusia pengelola pendidikan. Jika dalam lingkup persekolahan adalah masih rendahnya mutu guru dan kepala sekolah. Lengkapnya sarana dan prasarana sekolah jika tidak ditunjang dengan mutu sumber daya manusia para pengelola, maka akan sulit dicapai hasil atau *outcome* yang bermutu.

Menghasilkan tenaga pengajar/guru yang bermutu diperlukan proses manajemen sumber daya manusia yang baik, yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pembinaan dan penilaian kinerja dan kompensasi tenaga pengajar.

Sasaran penelitian ini adalah proses manajemen tenaga pengajar yang dilakukan di SMA Mekar Arum Bandung. Atas dasar pemikiran inilah maka tesis ini diberi judul “Manajemen Tenaga Pengajar Program Pendidikan Kesenian Tradisional (Studi Kasus Pada SMA Mekar Arum Bandung Tahun 2004)“.

Sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah, maka dalam pembahasan tesis ini penulis mencoba menyusun dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan, bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, paradigma penelitiann, serta sistematika penulisan. Untuk Bab II Landasan Teoritis Penelitian, bab ini menguraikan tentang beberapa konsep teori yang mendukung terhadap penelitian diantaranya; konsep administrasi pendidikan, konsep manajemen sumber daya manusia, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia serta maksud dan tujuan sumber daya manusia. Selanjutnya Bab III Metodologi Penelitian, bab ini memuat tentang pendekatan dan metode penelitian, sumber data penelitian, teknik pengumpulan data, pelaksanaan penelitian, prosedur analisis data, serta keabsahan hasil penelitian. Kemudian diteruskan dengan Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini membahas tentang hasil penelitian yang diantaranya memaparkan tentang pola perencanaan, pola rekrutmen dan seleksi, pola pembinaan dan penilaian kinerja serta pola pelaksanaan kompensasi tenaga pengajar di SMA Mekar Arum. Dan terakhir Bab V berisi Kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi, berikutnya secara berurutan Daftar Pustaka dan beberapa lampiran yang berhubungan dan dianggap mendukung dalam penelitian.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam tesis ini, namun dengan segala keterbatasan dan kekurangan ini penulis berharap semoga tesis ini dapat menambah wawasan baik bagi penulis maupun pembaca.

Bandung, Mei 2005

Penulis



UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata lain yang patut disampaikan selain mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan sesuai dengan harapan penulis. Tesis ini merupakan salah satu persyaratan yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perkuliahan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari dorongan moril dan materiil serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini tidak salah kiranya penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Engkoswara, M.Ed. selaku pembimbing I, dengan segala ketekunan dan keterbukaannya memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
2. Bapak H. Udin Syaefuddin Saud, Ph.D. selaku pembimbing II, dengan segala ketekunan dan keterbukaannya memberikan bantuan, bimbingan dan dorongan yang sangat membantu dalam penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, M.A selaku Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berharga bagi penulis selama menimba Ilmu di PPS UPI.
4. Bapak Prof. Dr. H. Asmawi Zainul, M.Ed. selaku Direktur Program Pascasarjana beserta jajarannya yang telah memberikan fasilitas dan kemudahan-kemudahan selama proses dan penyelesaian perkuliahan.

5. Bapak Prof. Dr. H. Mohammad Fakry Gaffar, M.Ed. selaku Rektor Universitas Pendidikan Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi pada Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Pascasarjana UPI Khususnya pada Program Studi Administrasi Pendidikan yang telah banyak memberikan berbagai pengetahuan, bimbingan, arahan dan segala keterbukaannya dalam memberikan bantuan dan dorongan yang sangat berharga bagi penulis, dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan tesis ini.
7. Bapak Kepala Sekolah dan seluruh keluarga besar SMA Mekar Arum Bandung, yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan berupa data-data serta keperluan lainnya kepada penulis, selama penulis melaksanakan penelitian.
8. Suami dan anak-anakku tercinta yang dengan penuh pengertian, kesabaran, pengorbanan dan kasih sayang telah mendorong penulis hingga dapat menyelesaikan pendidikan pascasarjana ini.
9. Ayah, Ibu dan mertua serta saudara-saudaraku yang telah memberikan doa restu dan dorongan hingga penulis dapat menyelesaikan studi ini.
10. Rekan-rekan seperjuangan dan sepenanggungan terutama mahasiswa Program Studi Administrasi Pendidikan Angkatan 2002/2003 serta semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu hingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini.

Semoga Allah, SWT memberikan pahala dan imbalan yang berlipat ganda atas segala jasa dan budi baik bapak, ibu dan rekan-rekan sekalian. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan baik dilihat dari segi isi maupun teknik penulisannya, untuk itu kritik dan saran yang membangun demi perbaikan tesis ini senantiasa penulis harapkan. Semoga penelitian ini bermanfaat. Amin.

Bandung, Mei 2005

Penulis,

Ani C. Tri Efiyanti



DAFTAR ISI

ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	8
D. Tujuan Penelitian	10
1. Tujuan Umum	10
2. Tujuan Khusus	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Paradigma Penelitian	11
G. Sistematika Penulisan	15
BAB II LANDASAN TEORITIS PENELITIAN	17
A. Administrasi Pendidikan	17
1. Konsep Administrasi Pendidikan	17
2. Bidang Kajian Administrasi Pendidikan	19
B. Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	21
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	21
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	24
a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	24
1). Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	27
2). Pembinaan dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	30
b. Kompensasi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	38

3. Maksud dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	39
4. Model Manajemen Sumber Daya Manusia	41
C. Peran Tenaga Pengajar/Guru Dalam Pendidikan	44
D. Program Pendidikan Kesenian Tradisional	50
E. Komponen Program Pendidikan Kesenian Tradisional.....	51
F. Kajian Hasil Penelitian terdahulu yang Relevan	58
G. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	62
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	62
B. Sumber Data Penelitian	64
C. Teknik Pengumpulan Data	66
1. Wawancara.....	67
2. Observasi.....	68
3. Studi Dokumentasi	69
D. Pelaksanaan Penelitian	70
E. Prosedur Analisis Data.....	71
F. Keabsahan Hasil Penelitian.....	73
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
A. Deskripsi Hasil Penelitian	76
1. Pola Manajemen Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	76
2. Pola Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	76
a. Pola Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	87
b. Pola Pembinaan dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar).....	93
3. Pola Kompensasi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	100
B. Temuan Penelitian.....	102
1. Pola Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	104
a. Pola Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	105
b. Pola Pembinaan dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar).....	106
2. Pola Kompensasi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	108

C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	109
1. Pola Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	110
a. Pola Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	116
b. Pola Pembinaan dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar).....	121
2. Pola Kompensasi Sumber Daya Manusia (Tenaga Pengajar)	129
 BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI	134
A. Kesimpulan	134
B. Implikasi.....	136
C. Rekomendasi.....	139
 DAFTAR PUSTAKA	145
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

No.		Halaman
4.1.	Jumlah Tenaga Pengajar SMA Mekar Arum Berdasarkan Bidang Studi.....	81

DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
1.1.	Paradigma Penelitian.....	13
2.1.	Model Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sub Sistemnya ..	42
2.2.	Sistem Input-Output dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	43

DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
1.	Kisi-kisi Alat Pengumpul Data	147
2.	Pedoman Wawancara	148
3.	Hasil Observasi	149

