

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM  
MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGULAN  
DI MTsN 1 KOTA PALU**



**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

**Oleh:**

**NUR MAGHFIRA**

**NIM:18.1.03.0101**

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Marasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu” benar adalah hasil karya penulis sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia adalah duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 15 Juni 2023 M  
26 Zulqo'dah 1444 H

Penulis



**Nur Maghfira**

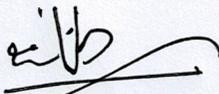
**Nim : 18.1.03.0101**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu**” oleh Mahasiswa atas nama Nur Maghfira NIM : 18.1.03.0101, Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diujikan.

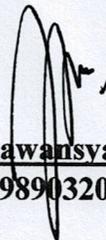
Palu, 15 Juni 2023 M  
26 Zulqo'dah 1444 H

**Pembimbing I**



**Dra. Retoliah., M.Pd.I**  
NIP. 196212311991032003

**Pembimbing II**



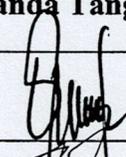
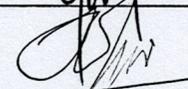
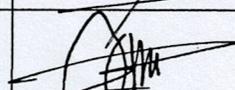
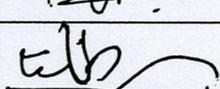
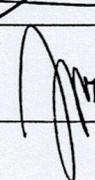
**Darmawansyah., M.Pd**  
NIP.198903202019031008

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Nur Maghfira NIM. 18.1.03.0101 dengan judul **“Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu”** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Pada tanggal 16 November 2022. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diajukan sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 15 Juni 2023 M  
26 Zulqo'dah 1444 H

### DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Dr. Samintang, Sos., M.Pd	
Penguji Utama 1	Dr. Azma., M.Pd	
Penguji Utama II	Dr. Andi Anirah, S.Ag., M.Pd	
Pembimbing 1	Dra. Retoliah, M.Pd.I	
Pembimbing II	Darmawansyah, M.Pd	

### Mengetahui

Dekan Fakultas  
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Askar., M.Pd  
Nip. 19670521 199303 1 005

Ketua Prodi Studi  
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd  
Nip. 2007047602

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ  
سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. Karena berkat karunia rahmat, hidayah serta Taufiq-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan. Shalawat dan salam penulis persembahkan kepada nabi besar Muhammad Saw. beserta segenap keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah mewariskan Al-Qur'an dan Sunnahnya sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih secara khusus kepada :

1. Kepada kedua orang tercinta Muhadi dan Sitti Nurlian yang mengasuh, membesarkan, dan mendidik dengan sabar penuh kasih sayang, sehingga penulis bisa melangkah sejauh ini. tidak lupa kepada saudara saya serta seluruh keluarga yang senantiasa mendukung dan mendoakan penulis untuk menyelesaikan studi I bangku perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan UIN Datokarama Palu, yang telah mendorong dan memberikan kebijakan kepada penulis dalam berbagai hal yang berhubungan dengan studi Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

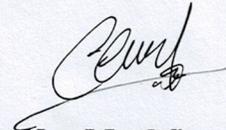
3. Bapak Dr. H. Askar., M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, yang telah memberikan beberapa kebijakan khususnya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan bapak Masmur M, S.Pd.I., M.Pd selaku sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) UIN Datokarama Palu, yang selalu melayani dan mengarahkan penulis dengan sangat baik.
5. Ibu Dra. Retoliah., M.Pd.I selaku pembimbing I dan bapak Darmawansyah, M.Pd selaku Pembimbing II yang sangat membantu dengan Ikhlas memberikan bimbingan, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, yang telah mengajar dan memberikan ilmu serta mendidik penulis selama berada di bangku Perkuliahan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
7. Pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu khususnya pada Fakultas Tarbiyah yang dengan ikhlas memberikan pelayanan kepada penulis selama mengikuti rutinitas akademik.
8. Ibu Hj. Rusdiana, S.Pd, M.Pd selaku kepala sekolah dan rekan guru-guru serta pegawai TU MTsN 1 Kota Palu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Para informan yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan informasi terkait penelitian penulis.

angkatan 2018, dan lebih khusus lagi kepada sahabat-sahabat seperjuangan kelas MPI 4 yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, kepada semua pihak, penulis hanya bisa mendoakan sebab balasan kebaikan paling romantik adalah doa, dan semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah SWT. Aamiin

Palu, 15 Juni 2023 M  
26 Zulqo'dah 1444 H

Penulis



**Nur Maghfira**  
**Nim: 18.1.03.0101**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan manfaat penelitian .....	6
D. Penegasan Istilah .....	7
E. Garis-Garis Besar Isi .....	9

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Tinjauan Manajemen Personalia .....	13
1. Pengertian Manajemen Personalia .....	13
2. Tujuan Manajemen Personalia .....	14
3. Fungsi Manajemen Personalia .....	16
C. Madrasah Unggulan .....	23
1. Pengertian Madrasah Unggulan.....	23
2. Karakteristik Madrasah Unggulan .....	24
3. Strategi Pengembangan Madrasah Unggulan .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	32
B. Lokasi Penelitian .....	33

C. Kehadiran Peneliti .....	33
D. Data dan Sumber Data .....	34
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	39
G. Pengecekan Keabsahan Data .....	40

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum MTsN 1 Kota Palu .....	42
B. Gambaran Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu .....	50
C. Hambatan dan Solusi Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu .....	58

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **DAFTAR TABEL**

1. Rekapitulasi Peserta Didik MTsN 1 Kota Palu
2. Data Pendidik MTsN 1 Kota Palu
3. Data Tenaga kependidikan MTsN 1 Kota Palu
4. Keadaan Sarana dan Prasarana di MTsN 1 Kota Palu

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Izin Penelitian
2. Pedoman Observasi
3. Pedoman Wawancara
4. Daftar Informan
5. Pengajuan Judul Skripsi
6. Surat Keputusan Penunjukan Pembimbing Skripsi
7. Surat Keterangan Telah Meneliti
8. Undangan Seminar Proposal Skripsi
9. Berita Acara Seminar Proposal Skripsi
10. Daftar Hadir Seminar Proposal Skripsi
11. Kartu Seminar Proposal Skripsi
12. Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi
13. Undangan Ujian Skripsi
14. Dokumentasi
15. Daftar Riwayat Hidup

## ABSTRAK

**Nama : Nur Maghfira**

**NIM : 18.1.03.0101**

**Judul :IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGULAN DI MTsN 1 KOTA PALU**

---

Skripsi ini membahas tentang implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu, yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah 1). Bagaimana Implementasi Manajemen Personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu? 2). Apa hambatan serta solusi dalam Implementasi dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu? Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu yaitu mulai dari pengadaan personalia sampai pemberhentian personalia serta hambatan yang dihadapi.

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif deskriptif. Dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Proses implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu sudah dilakukan dengan baik dan mengikuti tahapan proses, yaitu mulai dari proses pengadaan personalia, perencanaan personalia, penarikan personalia, penempatan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, kompensasi dan pemberhentian personalia. hal ini juga didukung oleh hasil pengamatan penulis terutama pada pelaksanaan kegiatan terlihat bahwa mereka telah bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan sangat antusias bekerjasama serta saling mendukung. adapun hambatan dalam implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu yaitu 1) tidak seimbangnya antara jumlah siswa dan tenaga kependidikan. 2) kurangnya ruangan kelas karena jumlah siswa yang banyak masuk itu melebihi jumlah ruangan yang ada. Adapun solusinya yaitu Madrasah menerapkan batasan untuk jumlah siswa masuk dan Kepala Madrasah memiliki cara tersendiri untuk tetap dapat lebih memajukan MTsN 1 Kota Palu yaitu dengan membentuk *team work* agar mempermudah dalam proses penyelesaian pekerjaan

Implikasi dari penelitian ini diharapkan kepada kepala Madrasah lebih meningkatkan peran sebagai Kepala Madrasah di MTsN 1 Kota Palu dengan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh kebutuhan Madrasah terutama mengenai manajemen personalia.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang mana banyak organisasi mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dan sumber daya manusia, padahal harus diakui manusia merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen.

Manajemen merupakan proses terpenting dalam organisasi, sebab pada dasarnya manajemen itu berurusan dengan tujuan bersama, cara-cara orang bekerja, dan memanfaatkan sumber-sumber yang ada. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa manajemen selalu berkepentingan dengan tujuan, pola kerja, dan sumber daya manusia yang berada dalam organisasi, dengan melihat unsur pekerjaan mengenai pemanfaatan sumber daya manusia, maka timbul unsur kelompok manusia yaitu manajemen personalia yang bersangkutan dengan pendayagunaan sumber daya manusia.

Pendidikan dalam kehidupan memegang peranan yang sangat strategis untuk membentuk manusia yang berguna bagi individu dan masyarakat. Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan. Pentingnya pendidikan sangat berpengaruh dalam perkembangan zaman kedepannya. Karena itu pendidikan secara umum mempunyai arti suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri individu untuk melangsungkan kehidupan.

Menurut Ki Hajar Dewantara dalam jurnal mendefinisikan pendidikan yaitu menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai kemaslahatan dan kebahagiaan setinggi-tingginya.<sup>1</sup>

Oleh karena itu Pendidikan sangat berperan penting dalam kehidupan manusia artinya, tanpa adanya pendidikan manusia akan sulit berkembang dan bahkan akan terbelakang. Dengan demikian pendidikan harus benar-benar diarahkan untuk menghasilkan manusia yang berkualitas dalam arti menguasai ilmu dan teknologi, berbudi pekerti luhur serta berperan aktif dalam semua lapangan kehidupan, cerdas, intelektual, kreatif, trampil, jujur, berdisiplin bermoral tinggi, dan saling menghargai.

Dalam organisasi pendidikan untuk mencapai keberhasilan tidak hanya dilihat dari manajemen kelas, kurikulum, peserta didik, sarana prasarana dan lainnya. Tetapi dilihat dari penerapan manajemen personalia yang baik. sumber daya manusia biasanya dapat disebut dengan istilah personalia pendidikan atau tidak lain adalah para guru, pegawai TU, dan karyawan lainnya serta siswa-siswi dan masyarakat sekitar, mereka ini adalah sumber daya manusia yang dapat diarahkan untuk menjadi penentu keberhasilan program sekolah.<sup>2</sup>

Manajemen personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam kepegawaian. Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling sehingga efektifitas dan efisiensi personalia

---

<sup>1</sup> Aas Siti Sholichah, "Teori-teori Pendidikan Dalam Al-Qur'an," *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 7 No.1 2018.

<sup>2</sup> Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah dan Kiat Pendidik Yang Kompeten* (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2006), 48-89

dapat ditingkatkan semaksimal mungkin.<sup>3</sup> Apabila fungsi manajemen personalia ini dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan mudah keberhasilan organisasi pendidikan akan tercapai. Penerapan manajemen personalia ini menjadi tugas pokok kepala sekolah selaku pimpinan, maka suatu organisasi pendidikan atau sekolah agar bisa mencapai tujuan organisasi perlu menerapkan manajemen personalia yang baik sehingga mampu meningkatkan kemajuan dalam pendidikan. Sebagaimana yang dijelaskan dalam qur'an An-Nahl : 90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ  
وَالْبَغْيِ يَعِ

Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.<sup>4</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa seseorang (Manager pendidikan Islam) harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mampu menciptakan dan mengembangkan sistem pendidikan yang dapat mencetak prestasi, serta menghasilkan lulusan yang mampu memilih tanpa kehilangan peluang jati diri.<sup>5</sup> Hal ini sebagaimana dengan diberlakukannya PP No. 19 Th. 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional, khususnya pasal 25, 26, dan 27,

---

<sup>3</sup> Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman, *Esesnsi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016), 115

<sup>4</sup> Al-Qur'an Kemenag Surah An-Nahl ayat 90

<sup>5</sup> Mahfud Junaidi, *Rekonstruksi Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia* (Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG, 2005), 105

tentang Standar Kompetensi Lulusan.<sup>6</sup> Mulai dari tingkat sekolah dasar hingga atas, maka kemudian lembaga pendidikan berlomba-lomba menyuguhkan berbagai varian atau model dalam proses pembelajaran serta pengembangan lembaga. Hal ini dimasukkan agar lulusan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Maka kemudian muncul sekolah unggulan, yang lahir sebagai jawaban dari adanya tuntutan standar kompetensi lulusan.

Kebanyakan dari sekolah unggulan yang muncul adalah sekolah yang baru yang memang sudah dikonsep sejak awal sebagai sekolah unggulan. Lantas bagi sekolah-sekolah berdiri sebelumnya, yang belum memiliki label unggulan bisa saja membuat konsep serupa, namun harus dengan perencanaan yang benar-benar nyata, agar syarat-syarat harus dimiliki sekolah unggulan. Dan sekolah unggulan dapat juga dimasukkan dalam konsep pengembangan Madrasah, dengan mengupayakan pelaksanaan yang efektif dari manajemen personalianya. Agar dapat meningkatkan potensi yang dimiliki lembaga dan mampu mengatasi berbagai kendala yang dihadapi.

MTsN 1 Kota Palu merupakan salah satu Madrasah yang berada di Kota Palu yang lokasinya berada di tengah Kota. Madrasah ini sudah berdiri sejak lama dan Madrasah tersebut termasuk dalam kategori Madrasah unggulan hal ini dilihat dari fasilitas yang memadai, tenaga pengajar yang berkualitas, dan menghasilkan lulusan yang berkualitas dan merupakan Madrasah yang banyak diminati di antara Madrasah Tsanawiyah lainnya yang berada di Kota Palu. Oleh karena itu suatu

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah. RI No. 19 Th. 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional

Madrasah bisa menjadi unggul tidak dilihat dari lama atau barunya berdirinya sekolah tersebut tapi dilihat dari proses manajemen personalianya.

Manajemen personalia berperan penting dalam suatu lembaga Madrasah terutama untuk mendapatkan pegawai dengan kebutuhan lembaga Madrasah mencakup penempatan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, pelaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dalam mencapai tujuan Madrasah tersebut. Dalam manajemen personalia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai MTsN 1 Kota Palu. Hal ini akan mendukung kinerja serta tujuan yang menyeluruh pada lembaga Madrasah dengan mengkaitkan pekerjaan pegawai dan pimpinan pada misi lembaga Madrasah tersebut.

Oleh karena itu, pengimplementasian manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggul di MTsN 1 Kota Palu sudah bisa dikatakan optimal hal ini terlihat dari pemberian motivasi dari pimpinan yang menjadikan pegawai bekerja dengan baik, salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan pegawai antara lain, gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana atau dengan mengupayakan insentif yang sesuai dengan prestasi kerja sehingga akan memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada tingkat optimal sesuai kemampuan. Hal ini menjadikan MTsN 1 Kota Palu bisa dikatakan unggulan.

Dari penjelasan di atas, dan sesuai observasi awal yang peneliti lakukan penulis melihat banyaknya prestasi yang diraih di MTsN 1 Kota Palu. Untuk itu

peneliti tertarik mengangkat judul penelitian mengenai implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, permasalahan tersebut adalah:

1. Bagaimana implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu?
2. Apa hambatan dan solusi dalam implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.
2. Untuk mengetahui hambatan dan solusi implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif terhadap peneliti, khususnya instansi atau lembaga terkait. Secara ideal penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dari beberapa aspek, diantaranya:

a. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen Pendidikan Islam, sehingga dapat bermanfaat untuk program studi Manajemen Pendidikan Islam berupa informasi dan referensi dalam meningkatkan kualitas pendidikan khususnya dalam pengembangan wawasan dan materi bidang ilmu Manajemen personalia pendidikan.

b. Secara praktis

1. Bagi lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sekolah dalam hal pengembangan manajemen personalia pendidikan yang menjadi faktor penting kepala sekolah dalam mengembangkan Madrasah.

2. Bagi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebagai pengetahuan untuk lebih dapat meningkatkan kinerja dalam meningkatkan kualitas Madrasah.

3. Bagi peneliti

Sebagai masukan untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Manajemen Personalia Pendidikan sebagai proses peningkatan kualitas Madrasah.

**D. Penegasan Istilah**

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul Skripsi ini maka penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul Skripsi ini agar tidak menimbulkan asumsi yang berbeda pada setiap pembaca. Adapun judul Skripsi ini adalah Implementasi manajemen Personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan.

## 1. Manajemen Personalia

Manajemen Personalia adalah pengelolaan, usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan pengguna sumber daya secara efektif, yang berhubungan dengan orang-orang kepegawaian, atau keanggotaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Menurut Balai Pembinaan Administrasi UGM, manajemen personalia atau personal *administration* adalah segenap aktifitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu<sup>7</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia yaitu bagaimana seorang Kepala Madrasah untuk mengarahkan serta membimbing pegawai dan memberikan fasilitas untuk perkembangan pegawai sehingga menciptakan rasa partisipasi didalam suatu lembaga Madrasah. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen personalia bertujuan agar setiap petugas dalam suatu lembaga Madrasah dapat bekerja sama dengan teman-temannya untuk mencapai tujuan lembaga Madrasah dengan cara efektif dan efisien.

## 2. Madrasah Unggulan

Madrasah Unggulan merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi ditingkat nasional dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ditunjang oleh akhlakul karimah, madrasah unggul dikembangkan untuk mencapai keistimewaan dalam keluaran pendidikannya, guru dan tenaga kependidikan, manajemen,

---

<sup>7</sup> MARIHOT MANULLANG, *Management Personalia*, (Jakarta: Balai Aksara, 1994), 15

layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.<sup>8</sup>

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa maksud penelitian ini adalah untuk menjadikan informasi awal terhadap masalah yang akan diteliti yaitu tentang bagaimana implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

#### ***E. Garis-Garis Besar Isi***

Skripsi ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing bab memiliki pembahasan tertentu, namun saling berkaitan erat antara satu dengan yang lainnya. Untuk mendapatkan gambaran isi dari masing-masing bab, berikut akan diuraikan garis-garis besar isinya:

Bab pertama berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum atas permasalahan yang menjadi target dalam pembahasan berikutnya, kemudian rumusan masalah merupakan fokus penelitian agar tidak menjadi keracunan dalam penelitian, kemudian diteruskan dengan tujuan penelitian yang menguraikan maksud penelitian dilakukan dengan penegasan istilah dalam penelitian untuk menghindari kekeliruan persepsi dikalangan pembaca tentang judul Skripsi ini. Dan yang terakhir adalah garis-garis besar.

Bab kedua, berisikan penelitian terdahulu, gambaran tentang landasan teori yang berkaitan dengan Manajemen Personalia dalam mewujudkan Madrasah

---

<sup>8</sup> M. Yusuf Ahmad, Dewi Arisanti dan Ridoan Nasution, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MIN 3 Simpang 3 Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru". *Jurnal Al-Hikmah* Vol. 14 No. 2 2017

Unggulan. dan uraian skripsi dengan membahas tentang implementasi Manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah Unggulan di MTs Negeri 1 Kota Palu.

Bab ketiga, berisikan tentang metodologi penelitian, bab ini merupakan bab yang mendeskripsikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. di dalamnya berturut-turut dideskripsikan metode dan jenis penelitian, kehadiran penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab keempat, berisi tentang uraian hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

Bab kelima, berisi penutup yang berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Personalialia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### ***A. Penelitian Terdahulu***

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memperkuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.<sup>1</sup> Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelum dan telah diuji kebenarannya berdasarkan metode yang digunakan pada penelitian tersebut. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan Cahya Dwi Wulandari tentang “Implementasi Manajemen Personalia (Guru) Di TK Pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi Tahun pelajaran 2017/2018”.<sup>2</sup> Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen personalia (guru) di TK Pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi tahun pelajaran 2017/2018 sudah dilaksanakan secara penuh dengan mengacu kepada beberapa kriteria penilaian terkait perencanaan guru, pengadaan guru, penempatan guru, pembinaan guru, evaluasi guru dan pemberhentian guru. Lembaga telah banyak mengupayakan hal untuk lebih mengoptimalkan pengelolaan terkait manajemen personalia. Meskipun

---

<sup>1</sup> Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif* (Cet. I ; Bandung: Pustaka Belajar, 2002), 105.

<sup>2</sup> Cahya Dwi Wulandari, “Implementasi manajemen Personalia (Guru) di TK Pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi Tahun Pelajaran 2017/2018”. (Skripsi Universitas Jember, 2018)

penelitian diatas juga membahas tentang manajemen personalia namun pada penelitian penulis lebih fokus pada Implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan. Terdapat beberapa perbedaan penelitian dengan yang dilakukan penulis, sebagai berikut : Tempat penelitian diatas di TK pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi sementara penulis melakukan penelitian di MTsN 1 kota Palu. Objek penelitian di atas adalah implementasi manajemen personalia (guru) di TK Pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi Tahun pelajaran 2017/2018, sementara objek yang dituju penulis adalah Implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsN 1 kota Palu, namun peneliti diatas memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang manajemen personalia.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Icheti Hudi Kusriyanahwati tentang “Implementasi Fungsi Manajemen Personalia di SD Muhamadiyah Kutoarjo”.<sup>3</sup> Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, kepala sekolah melakukan perencanaan pegawai dengan melakukan langkah-langkah: (a) analisis kebutuhan pegawai, (b) rekrutment, (c) seleksi pegawai. Kedua, kepala sekolah melakukan pengorganisasian. Ketiga kepala sekolah melakukan pengarahan pembinaan pegawai, pengembangan kompetensi guru, pengembangan karir guru, dengan memotivasi dan memberi kesempatan guru untuk melanjutkan program studi S2. Meskipun penelitian di atas juga membahas tentang manajemen personalia tentunya terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun Perbedaan penelitian dengan yang dilakukan penulis, yaitu tempat penelitian di atas dilakukan di SD Muhamadiyah Kutoarjo

---

<sup>3</sup> Icheti Hudi Kusriyanahwati, “Implementasi Fungsi Manajemen Personalia di SD Muhamadiyah” (Skripsi UIN Yogyakarta, 2012).

sementara penulis melakukan penelitian di MTsN 1 Kota Palu. Namun penelitian di atas memiliki persamaan yaitu sama-sama meneliti manajemen personalia.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syarkawi tentang “Implementasi Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Negeri Mandha Inhil”<sup>4</sup>. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen personalia di MAN Mandha perlu perhatian khusus karena dari beberapa komponen manajemen personalia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, pembinaan, dan pengembangan promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan nilai pegawai semua itu dalam penerapannya belum optimal dan rencana yang telah di programkan belum tercapai. Meskipun penelitian di atas juga membahas tentang manajemen personalia tentunya terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun Perbedaan penelitian dengan yang dilakukan penulis, yaitu tempat penelitian di atas dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Mandha Inhil sementara penulis melakukan penelitian di MTsN 1 Kota Palu.

## **B. Tinjauan Manajemen Personalia**

### **1. Pengertian Manajemen Personalia**

Manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Syarkawi, “Implementasi Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Negeri Mandha Inhil” ( Tesis UIN Sultan Syarif Kasim, 2013).

<sup>5</sup> Yayasan Paradigma, “PESAT (Pintar, Efektif, Santun, dan Tangguh), *Jurnal Pendidikan Sosial dan Agama* Vol.1 No.3 2015

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam jurnal Ihin Solihin dkk, manajemen Personalia adalah suatu perencanaan, pemberian kompensasi, pengembangan, penginterpretasian serta pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk dapat membantu tercapainya suatu tujuan lembaga, individu dan juga masyarakat.<sup>6</sup>

Menurut Edwin B. Flippo, Manajemen Personalia adalah lebih cenderung pada fungsi manajemen personalia itu sendiri, yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perseorangan organisasi dan masyarakat.<sup>7</sup>

Dari pengertian manajemen personalia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah segala kegiatan pengelolaan, pemanfaatan seluruh potensi personalia yang ada di lembaga untuk mendayagunakan secara efektif guna mencapai tujuan pendidikan yang telah direncanakan oleh lembaga untuk jangka waktu tertentu, yang dalam pengelolaan tersebut terdapat fungsi-fungsi yakni, antara lain perencanaan, pengadaan Pegawai, pembinaan, dan pengembangan pegawai, promosi, mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi dan evaluasi.

## **2. Tujuan Manajemen Personalia**

Tujuan manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan organisasi satuan kerja yang efektif. Personalia memiliki tujuan utama untuk mensinergikan tujuan organisasi dengan seluruh sumber daya yang ada. Menurut E. Mulyasa

---

<sup>6</sup> Ihin Solihin dkk, Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia, *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol.3 No.2 2020

<sup>7</sup> Edwin B. Flippo, *Manajemen Personalia Jilid 6* (Jakarta: Erlangga, 2003), 3

manajemen tenaga kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan<sup>8</sup>

Adapun tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia (personalia) terdiri dari 4 tujuan, yaitu:

- a. Tujuan organisasional, ditunjukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi.
- b. Tujuan fungsional, ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial, ditunjukkan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.
- d. Tujuan Personal, ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.<sup>9</sup>

Dalam pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia terdiri dari 4 tujuan yaitu organisasional, fungsional, sosial dan personal. Manajemen personalia juga memiliki tujuan yang sangat berhubungan dengan upaya-upaya untuk menciptakan dimana setiap pegawai bisa memberikan sumbangsing maksimal kepada atasannya. Efisiensi dapat dicapai apabila terdapat kerjasama yang maksimal diantara para pegawai dan instansi pendidikan.

---

<sup>8</sup> E.Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 42

<sup>9</sup> Irjus Indrawan dkk, *Manajemen Personalia dan Kersipan Sekolah*, (Jateng: Lakeisha, 2019), 15-16

### 3. Fungsi Manajemen Personalia

Tugas dari manajemen tenaga kependidikan (guru dan personil), yang merupakan manajemen personalia pendidikan Islam mencakup yaitu:

#### a. Pengadaan Personalia

Pengadaan personalia adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) pengadaan personalia dimasukkan untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi.<sup>10</sup>

Fungsi ini merupakan aktifitas personalia dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan baik jumlah dan mutunya, untuk mencapai tujuan organisasi.

##### 1) Perencanaan Personalia

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal memutuskan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktifitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai sebuah keputusan tentang suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan.<sup>11</sup>

Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.<sup>12</sup> Kegiatan ini dilakukan untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai kebutuhan sekolah.

---

<sup>10</sup> Ibid, 23

<sup>11</sup>Ulfatin Nurul dan Tiwiyono Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 28

<sup>12</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gelora Aksara, 2012), 7

## 2) Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan operasi dan tanggung jawab salah satu pekerjaan tertentu.

Analisis pekerjaan merupakan pedoman dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia lain, yaitu untuk pedoman dalam hal mutasi, promosi, dan pelatihan, kompensasi dan kebutuhan peralatan.<sup>13</sup>

## 3) Penarikan Personalia (Rekrutmen)

Setelah dapat menentukan kebutuhan sumber daya manusia, maka langkah berikutnya dilakukan penarikan tenaga kerja. penarikan personalia (rekrutment) merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.<sup>14</sup>

Hasil kegiatan penarikan tenaga kerja merupakan identifikasi terhadap calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kemungkinan untuk diterima sebagai tenaga kerja atau pendidik. Dengan adanya proses perekrutan pada suatu lembaga pendidikan akan memudahkan untuk mendapat tenaga pendidikan yang dibutuhkan sesuai dengan klasifikasi yang telah ditentukan dan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ada di sekolah ataupun mencapai tujuan pendidikan nasional.

## 4) Seleksi Personalia

Seleksi adalah proses pemilihan dari suatu kelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia

---

<sup>13</sup> Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 67

<sup>14</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gelora Aksara, 2012), 140

berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh lembaga atau perusahaan.<sup>15</sup>

Seleksi sangat penting karena memberikan penilaian akan sifat, watak dan kemampuan, yang dibutuhkan untuk memenuhi ketentuan-ketentuan dalam deskripsi pekerjaan. Pada umumnya, beberapa kualifikasi berikut ini menjadi dasar dalam proses seleksi yaitu keahlian, pangalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, kondisi fisik, penampilan fisik, bakat, temperamen, dan karakter.<sup>16</sup>

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja dalam hal ini pendidik agar sesuai dengan kebutuhan sekolah serta mengurangi sebagian jumlah pelamar, sehingga diperoleh calon pendidik yang terbaik. Tanpa adanya pendidik-pendidik yang berkualitas akan mempersulit untuk mencapai keberhasilan suatu sekolah.

#### 5) Penempatan Personalia

Penempatan Pegawai merupakan suatu usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. penempatan pegawai juga sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan kecakapan, dan keahliannya<sup>17</sup>

#### b. Pengembangan dan Pelatihan Personalia

Kegiatan ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan. Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota tenaga pendidik, antar lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada seluruh

---

<sup>15</sup> Ulfatin Nurul dan Tiwiyono Teguh *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Jakarta Rajawali pers, 2016), 51

<sup>16</sup> Ibid, 122

<sup>17</sup> Kadar Nurjaman, *Manajemen Personalialia*, (Cet, 1; Bandung: CV Pustaka Setia), 159

anggota tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baik yang baru maupun yang lama.

Dalam organisasi kerja, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai, pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Menurut Sigian dalam buku Hasan Basri dan Rusdiana menyimpulkan manfaat pendidikan, pelatihan, pengembangan pegawai yaitu :

- 1) Membantu pegawai membuat keputusan dengan lebih baik.
- 2) Meningkatkan kemampuan pegawai menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- 3) Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional
- 4) Timbulnya dorongan pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 5) Meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang memperbesar rasa percaya pada diri sendiri.
- 6) Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dalam rangka pertumbuhan.
- 7) Meningkatkan kepuasan kerja
- 8) Meningkatkan pengakuan atas kemampuan seseorang
- 9) Meningkatkan tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- 10) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru pada masa depan.<sup>18</sup>

Tujuan pengembangan personalia adalah untuk meningkatkan keefektifan kerja para pendidik, yang pada akhirnya akan berujung pada peningkatan produktivitas sekolah sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi. Dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: Pengembangan SDM yang dapat dilakukan, baik melalui jalur diklat maupun jalur non diklat. Jalur diklat misalnya membentuk kegiatan seminar, lokakarya, dan lain-lain. Dan jalur non diklat misalnya dapat membentuk promosi jabatan, pemberian bonus dan insentif, teguran dan hukuman dan lain-lain.

- 1) Pengembangan SDM tidak harus menunjukkan hasil yang segera dapat diamati dan dinikmati. pengembangan SDM cenderung membutuhkan

---

<sup>18</sup> Hasan Basri, dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan* (Jawa Barat: CV. Pustaka setia, 2018), 19

waktu yang panjang. Dalam batas tertentu, pengembangan karyawan memang bisa menghasilkan sesuatu yang nyata dalam waktu yang segera.

- 2) Pengembangan SDM adalah investasi, yang cepat atau lambat akan menghasilkan buah, dan jangan dianggap sebagai pengeluaran dan/pemborosan.<sup>19</sup>

#### c. Promosi

Promosi (kenaikan pangkat) merupakan perubahan kedudukan yang bersifat vertikal, sehingga berimplikasi pada wewenang, tanggung jawab, dan penggajian. Sedangkan mutasi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya. Pemindahan ini bersifat horizontal sehingga tidak berimplikasi pada penggajian.

Untuk mendapatkan promosi seorang pegawai harus memenuhi persyaratan karir dan senioritas. Persyaratan karir berhubungan dengan prestasi pegawai dibidangnya yang menunjukkan suatu kelebihan dibandingkan pegawai lainnya. Sedangkan senioritas disini selain mencangkup lamanya bekerja/masa kerja juga kemampuan/kompetensi dalam bidang yang menjadi tugasnya (kualifikasi). Namun demikian pada, pada realitasnya, promosi memiliki efek samping yang dangkal tidak bisa dihindari, diantaranya timbulnya kesalahan dalam promosi, adanya ras, iri hati antar pegawai, adanya kesan promosi yang dipaksakan.

#### d. Kompensasi

Menurut Umar dalam buku Kompri Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>20</sup> Menurut Sastrohandiwiryo dalam buku Lijan Poltak Sinambela menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan

---

<sup>19</sup> Ibid, 20

<sup>20</sup> Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 110

tenaga dan pemikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>21</sup>

Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atau jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan untuk memberikan kompensasi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran yang diterima orang dalam bentuk upah (*wage*), gaji (*salary*), komisi dan bonus. Kompensasi finansial tak langsung/benefit (*indirect financial compensation*) terdiri dari semua reward finansial yang tidak dicakup dalam kompensasi langsung.

#### e. Penilaian

Penilaian personalia adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mengetahui secara formal maupun informal hal-hal yang menyangkut pribadi, status, pekerjaan, prestasi kerja, maupun perkembangan pegawai. Melalui penilaian akan diketahui seberapa baik performa seorang personalia pendidikan dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan seberapa besar potensi untuk berkembang.

Ruang lingkup penilaian dan performa mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi. Sedangkan potensi untuk berkembang mencakup kreatifitas dan kemampuan pengembangan karir. Dalam proses penilaian tidak terlepas dari proses pengawasan selama personalia menjalankan tugasnya<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018), 218

<sup>22</sup> Fery Diantoro, "Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songso Ngabar Jawa Tmur," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.5 No.1 2020

Tujuan Penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada kariawan secara personal dan periodik, mengontrol perilaku kerja karyawan, menetapkan atau menentukan kompensasi.<sup>23</sup>

Penggunaan sistem penilaian kinerja antara lain adalah dapat membuat keputusannya lebih baik, kepuasan dan motivasi karyawan yang lebih tinggi, komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga organisasi bisa menjadi lebih efektif. Penilaian yang efektif memiliki 5 kriteria yaitu, validasi yang dapat terlihat dari faktor-faktor penilaian, realibilitas atau konsistensi penilaian, diskriminatif atau dapat memebedakan hasil penilaian, bebas bisa, dan relevan atau sesuai dengan situasi serta kondisi kinerja.

#### f. Pemberhentian Personalia

Pemberhentian berarti secara prosedural, ikatan kerja antara instansi tempat ia mengabdikan sudah putus atau terhenti, dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang pokok-pokok kepegawaian Bab III Pasal 23 Ayat 2 mengatakan bahwa PNS dapat diberhentikan karena, atas permintaan sendiri dan mencapai batas usia pensiun

Selanjutnya pada pasal 23 Ayat 5 mengatakan bahwa PNS diberhentikan dengan tidak hormat karena:

- 1) Melanggar sumpah atau janji PNS dan sumpah atau janji jabatan karena tidak setia pada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah.
- 2) Melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara, Pancasila, UUD 1995 atau terlibat dalam kegiatan-kegiatan menentang Negara dan Pemerintah, atau
- 3) Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hokum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Anisa Wijayanti, dan Supra Wimbari "Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS," *Jurnal Psikologi UNDIP* Vol. 11 No. 2 2012

<sup>24</sup> Undang-Undang Kepegawaian 1994, *UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2000) 9-10

Seorang pegawai dapat diberhentikan dengan hormat karena yang bersangkutan minta untuk dipindahkan (dimutasikan) dengan persetujuan dari pejabat atasan tempat dia mengabdikan. Alasan untuk pindah itu bervariasi seperti ingin meningkatkan kesejahteraan atau bagi pegawai perempuan alasannya ikut suaminya, dengan catatan tempat tujuan ia dimutasikan masih memungkinkan adanya formasi pegawai baru. Maka dengan surat Kementerian Agama, maka ia diangkat pada jabatan yang lebih tinggi lagi.

Seorang pegawai sebelum ia diangkat maka harus bersumpah dan berjanji untuk taat dan patuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah. Apabila dalam melaksanakan tugasnya melanggar sumpah dan janjinya, melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, UUD 1945 dan menantang Pemerintah seperti melakukan perbuatan mekar, terlibat kegiatan separatis, terorisme, KKN dan lain-lain sehingga menyebabkan ia dihukum penjara, maka ia akan diberhentikan secara tidak terhormat dan otomatis akan kehilangan seluruh hak-haknya sebagai pegawai seperti hak untuk mendapatkan pensiun.

## **C. Madrasah Unggulan**

### **1. Pengertian Madrasah Unggulan**

Secara terminologis sekolah unggul adalah sekolah yang dikembangkan untuk mencapai keunggulan dalam keluaran (*output*) pendidikannya. Untuk mencapai keunggulan tersebut maka masukan (*input*), proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan kependidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Agustini Buchari, Merancang Pengembangan Madrasah Unggul *Journal Of Islamic Education Policy* Vol.1 No.2 2016

Madrasah unggulan juga dikemukakan oleh Imam Suprayogo dalam buku Syafaruddin, yakni suatu lembaga yang dikelola secara profesional dan modern yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.<sup>26</sup>

Madrasah Unggulan merupakan lembaga pendidikan yang lahir dari sebuah keinginan untuk memiliki madrasah yang mampu berprestasi ditingkat nasional dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta ditunjang oleh akhlakul karimah, madrasah unggul dikembangkan untuk mencapai keistimewaan dalam keluaran pendidikannya untuk mencapai keistimewaan tersebut, maka dimasukkan proses pendidikan, guru dan tenaga kependidikan, manajemen, layanan pendidikan, serta sarana penunjangnya harus diarahkan untuk menunjang tercapainya tujuan tersebut.<sup>27</sup>

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Madrasah unggulan adalah Madrasah yang dikembangkan untuk mencapai kualitas yang unggul dalam keluaran (*output*) siswanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, masukan (*input*), misalnya guru dan tenaga kependidikan, anak didik, manajemen, layanan pendidikan, dan sarana penunjangnya serta proses pendidikan diarahkan untuk menjunjung tinggi demi tercapainya tujuan tersebut.

## **2. Karakteristik Madrasah Unggulan.**

Madrasah Unggulan (*Effectife school*) berarti madrasah yang memiliki kelebihan, kebaikan, keutamaan jika dibandingkan dengan yang lain, maka dalam konteks ini Madrasah unggul mengandung makna Madrasah model yang dapat dirujuk sebagai contoh bagi kebanyakan Madrasah lain karena kelebihan,

---

<sup>26</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan* (Jakarta: Gramedia, 2002), 10

<sup>27</sup> M. Yusuf Ahmad, Dewi Arisanti dan Ridoan Nasution, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MIN 3 Simpang 3 Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru". *Jurnal Al-Hikmah* Vol. 14 No. 2 2017

kebaikan dan keutamaan serta kualitas yang dimilikinya baik secara akademik maupun non akademik.

Dalam jurnal Yusuf Ahmad dkk, Departemen Pendidikan Nasional telah menetapkan sejumlah kriteria yang harus dimiliki madrasah unggul meliputi:

- a. Masukan (input) yaitu siswa diseleksi secara ketat dengan menggunakan kriteria tertentu dan prosedur yang dapat dipertanggungjawabkan. Kriteria yang dimaksud adalah: (1) Prestasi belajar superior dengan indikator angka rapor, nilai Eptanas Murni (UNBK), dan hasil tes prestasi akademik, (2) skor psikotes yang meliputi intelegensi dan kreatifitas. (3) tes fisik jika diperlukan.
- b. Sarana prasarana yang menunjang untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa serta menyalurkan minat dan bakatnya, baik dalam kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler.
- c. Lingkungan belajar yang kondusif untuk berkembangnya potensi keunggulan menjadi keunggulan yang nyata baik lingkungan fisik maupun social-psikologis.
- d. Guru dan tenaga kependidikan yang menangani harus unggul baik dari segi penguasaan materi pelajaran, metode pengajar, maupun komitmen dalam melaksanakan tugas. Untuk itu perlu diadakan insentif tambahan guru berupa uang maupun fasilitas lainnya seperti perumahan.
- e. Kurikulum dipercaya dengan pengembangan dan improvisasi secara maksimal sesuai dengan tuntutan belajart peserta didik yang memilki kecepatan belajar yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa seusiannya.
- f. Kurun waktu belajar lebih lama dibandingkan madrasah lain. Karena itu perlu ada asrama untuk memaksimalkan pembinaan dan menampung para siswa dari berbagai lokasi. Di kompleks asrama perlu adanya sarana yang bisa menyalurkan minat dan bakat siswa seperti alat-alat olah raga, kesenian dan lain yang diperlukan.
- g. Proses belajar mengajar harus berkualitas dan hasilnya dapat dipertanggungjawabkan (accountable) baik kepada siswa, lembaga maupun masyarakat.
- h. Madrasah unggul tidak hanya memberikan manfaat kepada peserta didik di madrasah tersebut, tetapi harus memiliki resonansi sosial kepada lingkungan sosial kepada lingkungan sekitarnya.
- i. Nilai lebih madrasah unggul terletak pada perlakuan tambahan diluar kurikulum nasional meliputi pengembanagn kurikulum. Program pengayaan dan perluasan, pengajaran remedial, pelayanan bimbingan dan konseling yang berkualitas, pembinaan, kreatifitas dan disiplin.<sup>28</sup>

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan suatu kriteria Madrasah Unggulan dapat dilihat dari input, sarana prasarana, lingkungan belajar, guru dan tenaga kependidikan, kurikulum, serta proses belajar mengajar.

---

<sup>28</sup> Ibid,

Secara umum Madrasah dikategorikan unggul harus meliputi 3 aspek yaitu:

a. Input

Menurut Daniel Geloman dalam jurnal Trimatara, kemampuan mengenal diri dan lingkungannya adalah mampu untuk melihat secara objektif atau analisis, dan kemampuan untuk merespon secara tepat, yang membutuhkan kecerdasan otak/*Intelligence Quotient* (IQ) dan kecerdasan Emosional/*Emotional Quotient* (EQ). disamping itu , kecerdasan spriritual/*Spiritual Quotient* (SQ). calon siswa hendaknya dapat terukur saat seleksi siswa baru. Dengan demikian, tes seleksi siswa baru hendaknya dapat mengukur 3 aspek kecerdasan atau bahkan dapat mengukur kecerdasan/*Multi Intelegence*. Sehingga, tes seleksi siswa baru tujuannya tidak semata-mata untuk menerima atau menolak siswa tersebut tetapi jauh kedepan untuk mengetahui tingkat kecerdasan siswa, dengan tingkat data kecerdasan siswa tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan proses pembinaannya dan bahkan dapat untuk menentukan target atau arah pendidikan di masa depan.<sup>29</sup>

Untuk Madrasah dapat menyeleksi siswa oleh sekolah dengan sistem seleksi yang sangat ketat. Selain seleksi bidang akademis juga diberikan persyaratan lain sesuai tujuan yang ingin dicapai sekolah. Misalkan tes IQ, prestasi belajar dari jenjang pendidikan sebelumnya, tes kesehatan, kemampuan membaca Al-Qur'an dan wawasan keagamaan.<sup>30</sup>

Suatu keunggula luar biasa bila suatu Madrasah sudah mampu selektif dalam proses penerimaan siswa baru. Calon siswa nantinya dapat dibina,

---

<sup>29</sup> Petrus Trimatara, "Sekolah Unggulan Antara Kenyataan dan Impian" *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 6.No. 8. 2007

<sup>30</sup> Halfian Lubis, *Pertumbuhan SMAIslam Unggulan di Indonesia* (Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama Republik Indonesia). 79

dibimbing dan belajar sesuai dengan tingkatan kecerdasan mereka, yang nantinya diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang unggul

b. Proses

Proses belajar mengajar sekolah unggul ini setidaknya berkaitan dengan kemampuan guru, fasilitas belajar, kurikulum, metode pembelajaran, program ekstrakurikuler dan jaringan kerjasama.

1) Kemampuan guru

Madrasah Unggul harus memiliki guru yang unggul juga. Artinya, guru tersebut harus profesional dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Adapun kompetensi guru yang memungkinkan untuk mengembangkan suatu lembaga pendidikan yang unggul adalah: kompetensi penguasaan mata pelajaran, kompetensi dalam pembelajaran, kompetensi dalam pembimbingan, kompetensi komunikasi dengan peserta didik, dan kompetensi dalam mengevaluasi.

Guru yang profesional, dalam pembelajaran harus menempuh 4 tahap yaitu:

- a). Persiapan dalam arti yang luas adalah segala usaha misalnya membaca, kursus, pelatihan, seminar, diskusi, lokakarya, yang dilakukan oleh guru dalam rangka mengembangkan profesionalitasnya. Persiapan dalam pengertian yang sempit adalah kegiatan pembuatan program kerja guru yang meliputi penyusunan kegiatan pembelajaran selama 1 tahun, program semester, penyusunan silabus, dan pembuatan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) sesuai dengan kurikulum.
- b). Pelaksanaan bahwa guru harus fleksibel artinya melaksanakan program disesuaikan dengan kondisi dan situasi peserta didik. Fokus pelaksanaan pembelajaran adalah pengalaman peserta didik, baik pengalaman kognitif, efektif, maupun psikomotorik.
- c). Penilaian perlu dilakukan terhadap kedua belah pihak, baik guru maupun siswa. Penilaian harus dilakukan secara objektif maupun transparan.
- d) Refleksi, tindakan yang dilakukan untuk memikirkan aktifitas pembelajarannya dan melaksanakan pembelajarannya berdasarkan tujuan yang jelas atas dasar pertimbangan moral dan etika.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ibid. 8

Proses pendidikan Islam tidak akan berhasil dengan baik tanpa peran guru yang profesional, terutama pada proses pembelajaran saat guru menggunakan metode dan memberikan materi. Peran guru sangat penting tersebut bisa menjadi potensi besar dalam memajukan atau meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang benar-benar berlaku profesional dan dapat mengelola dengan baik, tentunya mereka akan makin semangat dalam menjalankan tugasnya bahkan rela melakukan inovasi-inovasi pembelajaran untuk mewujudkan kesuksesan pembelajaran peserta didik. Namun jika mereka terlantar akibat tindakan pimpinan mereka justru bisa menjadi penghambat serius terhadap proses pendidikan. Sikap guru ini sangat tergantung dalam kualitas manajemen personia.<sup>32</sup>

## 2) Fasilitas Belajar

Sekolah Unggul harus dilengkapi dengan fasilitas yang memadai seperti sarana dan prasarana bagi siswa untuk mengetahui ilmu pengetahuan dan teknologi.

## 3) Kurikulum

Madrasah unggul tidak harus menggunakan kurikulum yang standar internasional. Kurikulum nasional dengan berbagai penyempurnaan sesuai kebutuhan perkembangan siswa pun cukup baik. Terutama dari segi bahan, misalnya bidang IPA dan PAI masih harus menekankan bahan-bahan klasik yang memang penting, tapi kurang memasukan bahan atau penemuan modern yang lebih dekat dengan situasi teknologi saat ini. Misalnya mengatkan materi-materi dari kedua mata pelajaran tersebut. Disamping itu, penguasaan

---

<sup>32</sup>Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Erlangga, 2007), 129

bahasa Arab, bahasa Inggris, Bahasa Indonesia mutlak diperlukan. Sehingga siswa dapat mengkomunikasikan gagasan dan pengetahuannya kepada orang lain secara sistematis dalam menggunakan kedua bahasa tersebut perpaduan kedua kurikulum itu akan sangat membantu dalam menghasilkan generasi-generasi masa depan yang unggul.

4) Metode Pembelajaran

Madrasah Unggul harus menggunakan metode pembelajaran yang membuat siswa menjadi aktif dan kreatif yang disertai dengan kebebasan dalam mengungkapkan pikirannya.

5) Program Ektrakurikuler

Madrasah unggul harus memiliki perangkat ekstrakurikuler yang mampu menampung semua kemampuan, minat dan bakat siswa. Keragaman ekstrakurikuler akan membuat siswa dapat mengembangkan berbagai kemampuannya diberbagai bidang secara optimal.

6) Jaringan Kerjasama

Madrasah Unggul memiliki jaringan kerjasama yang baik dengan berbagai instansi, terutama instansi yang berhubungan dengan pendidikan dan pengembangan kompetensi siswa dengan adanya kerjasama dengan berbagai instansi akan mempermudah siswa untuk menerapkan sekaligus memahami berbagai sektor kehidupan (*life skill*).

c. Output

Madrasah unggul harus menghasilkan lulusan yang unggul. Keunggulan lulusan tidak hanya ditentukan oleh nilai ujian yang tinggi. Indikasi lulusan yang unggul ini baru dapat diketahui setelah yang bersangkutan memasuki dunia kerja dan terlibat aktif dalam kehidupan bermasyarakat.

Kemampuan lulusan yang yang dihasilkan dirasa unggul, bila mereka telah mampu mengembangkan potensi intelektual, potensi emosional, dan potensi spiritualnya di mana mereka berada<sup>33</sup>.

### 3. Strategi Pengembangan Madrasah Unggulan

Strategi merupakan suatu ilmu tentang perencanaan dan pengarahan dan keterampilan operasi militer pada skala besar dalam mengatur dan merencanakan. Istilah strategi menurut Janid, adalah perencanaan dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan tetapi fungsi strategi tidak sebagai peta jalan melainkan sebagai petunjuk jalan yang menunjukkan bagaimana taktik pengoperasiannya<sup>34</sup>

Dengan demikian strategi adalah suatu rancangan yang memberikan bimbingan ke arah atau tujuan organisasi yang telah ditentukan yang benar untuk dilakukan. Jadi, yang dimaksud dari strategi pengembangan Madrasah unggulan adalah suatu upaya perencanaan dan pengolahan madrasah yang berfungsi untuk mengarahkan dan mengembangkan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikannya, karena madrasah unggulan dimaksud sebagai *Center Of excellence* yang artinya madrasah unggulan diproyeksikan sebagai wadah menampung peserta didik yang terbaik dari berbagai daerah secara maksimal.<sup>35</sup>

Dalam rangkaantisipasi masa depan madrasah yang akan dituntut dengan lembaga lain, maka manajemen harus ditata ulang. Sebagaimana yang direkomendasikan oleh Balitbang Departemen Agama RI, yaitu penerapan Manajemen Berbasis Madrasah (MBM) atau sering disebut *School Based Management* (SBM), merupakan suatu upaya memposisikan kembali peran

---

<sup>33</sup>M. Nur Hasan. "Pengembangan Upaya Menjadikan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Unggul", *Jurnal Wahana Akademika*, Vol. 2. No. 2. 2015

<sup>34</sup>Burhanuddin, *Manajemen Pendidikan*, (Malang: UM Press, 2002), 66

<sup>35</sup> Ibid, 83

madrrasah yang sesungguhnya sesuai dengan porsi dan kebutuhan pada lingkungan atau daerah madrasah tersebut.<sup>36</sup>

Sistem manajemen berbasis Madrasah (MBM) memberikan peluang mengakomodasikan pihak-pihak yang berkepentingan untuk kontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja madrasah, yang terefleksikan di dalam visi, misi, tujuan serta program-program prioritas madrasah yang disusun secara kolaborasi. Dengan penerapan MBM akan diperoleh manfaat sebagai berikut.<sup>37</sup>

- a. Memungkinkan individu yang berkompetensi mengambil keputusan untuk meningkatkan kualitas pelajar peserta didik.
- b. Memberikan hak kepada masyarakat madrasah untuk berperan dalam pengambilan keputusan yang penting.
- c. Memfokuskan akuntabilitas dalam setiap pengambilan keputusan.
- d. Mengarahkan dengan cepat dan tepat sumber untuk mencapai tujuan madrasah.
- e. Mendorong kreatifitas untuk mendesain program.
- f. Menyadarkan guru dan orang tua akan perlunya budget yang realistis.
- g. Meningkatkan semangat guru dan memantapkan kader pimpinan pendidikan yang sesuai dengan daerah masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan madrasah unggulan adalah upaya perencanaan pengelolaan madrasah yang berfungsi untuk mengarahkan dan mengembangkan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan dengan menerapkan manajemen berbasis madrasah (MBM) agar memberikan peluang mengakomodasikan pihak-pihak yang berkepentingan untuk meningkatkan kinerja madrasah.

---

<sup>36</sup> Ainnurrafiq Dawam dan A. Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Yogyakarta: Lista Fariska Putra Press, 2005), 46

<sup>37</sup> Muzammil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 66

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### ***A. Jenis Penelitian***

Metode Penelitian pendidikan merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, kembangkan, dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.<sup>1</sup>

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada.<sup>2</sup> Adapun jenis pendekatan penelitian ini bersifat deskriptif karena bermaksud mengumpulkan informasi mengenai status gejala yang ada, dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai pengumpulan data.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data ilmiah yang bersifat alamiah dan tidak menimbulkan hipotesis yang sifatnya menduga-duga berbagai hal. Metode ini lebih mendekati kesesuaian dengan topik kajian skipsi, yang menitikberatkan pada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang mengenai

---

<sup>1</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. (Bandung: Alfabeta 2015), 6.

<sup>2</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: CV Jejak, 2018), 7.

tentang Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

### ***B. Lokasi Penelitian***

Lokasi penelitian bertempat di MTsN 1 Kota Palu, Jalan Cik Ditiro No 27, Besusu Tengah, Kecamatan Palu Timur, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Alasan peneliti menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena Madrasah ini adalah Madrasah yang terkenal sebagai salah satu Madrasah yang banyak diminati serta ketertarikan penulis tentang Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu. MTsN ini memiliki banyak prestasi dibandingkan dengan MTsN lainnya yang sederajat dan selalu membenahi untuk selalu berkembang serta mampu bersaing dengan dengan MTsN lain yang berada di Kota Palu.

Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian, selain itu lokasinya mudah untuk dijangkau, sehingga mempermudah bagi penulis untuk mengumpulkan data sesuai dengan rencana penyusunan skripsi. Penulis sangat berharap agar dapat memperoleh nilai tambah dalam melakukan penelitian ini dan sebagai langkah awal bentuk pengabdian dan dapat mengaplikasikan keilmuan selama melakukan studi.

### ***C. Kehadiran Penelitian***

Dalam penelitian ini, kehadiran penulis sangat berpengaruh dalam melakukan penelitian, dikarenakan melakukan sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran penulis di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal karena

merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data.

S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran penulis di lokasi selaku instrument utama adalah sebagai berikut: manusia merupakan alat (instrument) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpulkan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyelesaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.<sup>3</sup>

Berdasarkan pada pandangan di atas, maka kehadiran penulis suatu hal yang penting pada lokasi yang dijadikan objek penelitian. Kehadiran penulis juga harus diadakan secara resmi yakni dengan cara terlebih dahulu mendapatkan izin penelitian dari pihak kampus Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu. Dengan izin tersebut penulis melaporkan maksud kehadiran kepada pihak MTsN 1 Kota Palu yang diawali penyerahan surat penelitian. Berdasarkan surat izin peneliti mendapat izin dan diterima pihak Madrasah untuk melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

#### ***D. Data dan Sumber Data***

Data dan sumber data adalah faktor yang paling penting dalam penentuan metode pengumpulan data untuk mengetahui dari mana subjek data tersebut diperoleh. Sumber data terdiri dari :

---

<sup>3</sup> S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38

## 1. Data Primer

Data Primer (*Primary data*) yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara, observasi, maupun laporan dalam bentuk dokumen yang kemudian diolah oleh peneliti, data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian dan hasil tertentu.<sup>4</sup>

Data primer adalah data yang bersumber dari orang-orang yang ada di lokasi penelitian seperti kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang mengetahui secara jelas permasalahan yang diteliti, sehingga penulis mudah dalam mendapatkan informasi dan data yang valid serta akurat dari penelitian ini. Adapun data primer dari penulis yaitu Kepala Madrasah, dan Ketua Tata Usaha

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder bisa berupa data yang diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang MTsN 1 Kota Palu seperti sarana dan prasarana, keadaan tenaga pedidik, tenaga kependidikan dan siswa, serta data yang berhubung dengan objek penelitian.

## ***E. Teknik Pengumpulan Data***

---

<sup>4</sup>Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 106

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui metode pengumpulan, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian ini beberapa metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu:

#### 1. Observasi

Menurut Nasution menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu yang pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja dengan berdasarkan data yang diperoleh melalui observasi.<sup>5</sup>

Dalam penelitian ini metode observasi digunakan untuk melakukan pengamatan Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu. Dalam penelitian kualitatif, Peneliti merupakan pengumpul data utama. Walaupun demikian, peneliti selalu menjaga objektivitas dan kemurnian data yang diperoleh dari informan.

#### 2. Wawancara (*Interview*)

Menurut Arikunto wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh informasi dari wawancara.<sup>6</sup> Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberi informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara

---

<sup>5</sup> Ismail Suardi Wekke, *Metode Penelitian Sosial* (Yogyakarta: CV. Adi Karya Mandiri, 2019), 80

<sup>6</sup> Ibid, 96.

dengan kepala sekolah, kepala tata usaha untuk mendapatkan data tentang implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam interview yaitu alat tulis menulis untuk transkrip wawancara dan telepon genggam yang dijadikan alat perekam suara. Hal ini penting untuk dapat meminimalisasi kemungkinan kekeliruan peneliti dalam mencatat dan menganalisis hasil wawancara. Adapun informan dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah dan ketua tata usaha madrasah.

Pedoman wawancara digunakan dengan asumsi bahwa instrument ini dapat mengarahkan dan mempermudah peneliti mengingat pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti oleh penulis yaitu tentang bagaimana implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu, menjadi salah satu fokus pada pokok permasalahan, sehingga berbagai hal yang kemungkinan terlupakan dapat diminimalisasi.

Dalam penelitian ini, karena menggunakan penelitian kualitatif, maka kuantitas subjek bukanlah hal yang utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan<sup>7</sup> yaitu implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

---

<sup>7</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitas*, (Jakarta: Erlangga, 2009) 92

Pedoman wawancara digunakan dengan asumsi bahwa instrumen ini dapat mengarahkan dan mempermudah peneliti mengingat pokok-pokok permasalahan yang akan di wawancara mengenai masalah yang akan diteliti oleh penulis yaitu tentang bagaimana Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu, menjadi salah satu fokus pada pokok permasalahan, sehingga berbagai hal yang kemungkinan terlupakan dapat diminimalisir.

Dalam penelitian ini, karena menggunakan peneliti kualitatif, maka kuantitas subjek bukanlah hal yang utama sehingga pemilihan informan lebih didasari pada kualitas informasi yang terkait dengan tema penelitian yang diajukan.<sup>8</sup>

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan pengumpulan yang dilakukan melalui penelusuran dokumen, tehnik ini dilakukan dengan memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek-aspek yang teliti.

Penulis memilih teknik dokumentasi dikarenakan dokumentasi merupakan sumber data yang stabil, menunjukkan suatu fakta yang telah berlangsung dan mudah di dapatkan. Data dari dokumentasi memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi akan kebenaran atau keabsahaan. Dokumentasi sebagai sumber data yang kaya untuk memperjelas keadaan atau identitas subjek penelitian. Sehingga dapat mempercepat

---

<sup>8</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 92

proses penelitian dan mengetahui data letak geografis, jumlah guru, keadaan siswa di MTsN 1 Kota Palu.

#### ***F. Teknik Analisis Data***

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, lalu kemudian memilih mana yang akan di pelajari untuk membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh orang lain dan diri sendiri.

Langkah langkah penulis dalam menganalisis data adalah dengan cara sebagai berikut :

##### **1. Reduksi Data**

Data yang diperoleh dilapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direrduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.<sup>9</sup>

##### **2. Penyajian data**

Penyajian data yaitu setelah jumlah data dikumpulkan dengan mengambil beberapa data dari jumlah keseluruhan data yang tersedia. Selanjutnya adalah menyajikan kedalam inti pembahasan yang dijabarkan pada hasil penelitian

---

<sup>9</sup> Ibid

dilapangan. Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles dan A. Michel Huberman yang dikutip oleh Erniyanti dalam skripsinya yaitu, sebagai berikut: “alur penting kedua dari analisis adalah penyajian data, yakni sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan”.<sup>10</sup>

### 3. Verifikasi data

Dalam kegiatan memverifikasi, penulis mengambil kesimpulan dengan mengacu pada hasil dari reduksi data. Data-data yang terkumpul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, penulis pilih yang mana sesuai dengan judul dan membuang yang tidak perlu. Jadi jelas bahwa uraian-uraian dari teknik analisis data ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu menjabarkan uraian-uraian analisis data dan bukan dalam bentuk statistik inferensia, sehingga teknik analisis data adalah menguraikan beberapa hal yang diperoleh selama penelitian dan tidak dijabarkan dalam bentuk statistik.

### ***G. Pengecekan Keabsahan Data***

Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan baik bagi penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak menimbulkan kerugian terhadap penulis itu sendiri yang dimana telah berusaha mencurahkan tenaganya dalam penelitian karya tulis ilmiah ini.

---

<sup>10</sup>Erniyanti, *Pengaruh Model Kooperatif Learning Terhadap Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Palu*, (Palu: Jurusan Tarbiyah Stain Datokarama Palu, 2010), 17

Adapun salah satu teknik pemeriksaan keabsahan data salah satunya adalah triangulasi dimana triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.<sup>11</sup>

Teknik triangulasi yang dimaksudkan penulis dalam penelitian dapat mencakup:

1. Triangulasi dengan sumber dilakukan dengan membandingkan dan meninjau kembali data dan hasil pemerhatian dengan hasil wawancara
2. Triangulasi dengan metode dilakukan dengan membandingkan data dan meninjau kembali informasi dari pengamatan dan wawancara.
3. Triangulasi dengan teori dilakukan dengan membandingkan data hasil pengamatan dan wawancara dengan teori-teori yang terkait.<sup>12</sup>

Tujuan proses triangulasi adalah untuk menentukan hasil penelitian yang menjadi lebih tepat dan menyakinkan karena ia bersumber dari berbagai informasi. Triangulasi bertujuan untuk meninjau kebenaran data tertentu dengan data yang diperoleh dari pada sumber yang lain pada masa yang berbeda dan sering dengan teknik yang berbeda pula.<sup>13</sup>

Dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu peneliti mencari informasi lebih dari satu sumber dan membandingkan kondisi sumber penelitian

---

<sup>11</sup>Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metedologi Penelitian Kualitatif*, (Cet 1; Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), 70

<sup>12</sup>Tohirin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian dan Bimbingan Konseling*, (Cet 3; Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 76

<sup>13</sup>Ibid, 78

dengan sumber-sumber penelitian lain terkait proses Implementasi manajemen personalia.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum MTsN 1 Kota Palu**

##### ***1. Sejarah Singkat MTsN 1 Kota Palu***

Pendirian Madrasah Tsanawiyah Negeri Palu ini dilatar belakangi oleh banyaknya siswa tamatan Sekolah Dasar / Madrasah Ibtidaiyah yang mempunyai keinginan melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah yang ada pada saat itu. Karena tingginya animo masyarakat khususnya orang tua yang mau menyekolahkan anaknya di madrasah Tsanawiyah, namun Madrasah Tsanawiyah yang ada pada waktu itu terbatas jumlahnya, maka pada tahun 1963 MTsN 1 Kota Palu yang awalnya bernama sekolah Pendidikan Guru Agama (PGA) 6 tahun. Pada tahun 1978 PGA 6 tahun beralih statusnya menjadi MTsN Palu sesuai dengan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 16 tahun 1978. yang menjadi satu-satunya Madrasah Tsanawiyah Negeri di Sulawesi Tengah dan menjadi Induk pelaksanaan Ujian ratusan Madrasah Tsanawiyah Swasta di Sulawesi Tengah, Pada tahun 1978 Gedung madrasah Tsanawiyah Negeri Palu diresmikan oleh Kepala Kantor Departemen Agama Provinsi Sulawesi Tengah, awal diresmikannya gedung ini hanya 1 (satu) unit yang terdiri dari tiga ruang belajar yang pada saat itu dipimpin oleh kepala Madrasah Bapak Drs. Abdul Rahim Genda dengan Priode 1978 s.d 1979, dengan melihat animo masyarakat dari tahun ketahun menyekolahkan anaknya di Madrasah ini semakin meningkat dan ruang yang tersedia tidak dapat lagi menampung siswa, maka pemerintah dalam hal ini Departemen Agama Provinsi Sulawesi Tengah mengusulkan untuk pembangunan Madrasah Tsanawiyah yang baru. Usulan tersebut disetujui oleh pemerintah pusat melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 515 A tahun 1995 tanggal

25 Nopember 1995. Dengan Nomor Statistik 21172031063 yang kemudian direvisi menjadi 121172710001.

Dalam perkembangannya pada tahun 1998 MTsN Palu berubah menjadi MTsN Model Palu sesuai dengan piagam yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Departemen Agama yang bertempat diJogjakarta pada hari sabtu tanggal 14 Maret 1998 yang pada saat itu dipimpin oleh Bapak Drs. Syamsuddin Badarong dengan priode 1992 s.d 1998. Dan pada tahun 2016 sesuai Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 680 tahun 2016 tanggal 17 November 2016, MTsN Model Palu berubah menjadi MTsN 1 Kota Palu.

Adapun Kepala MTsN 1 Kota Palu adalah sebagai berikut:

1. Drs. Abdurahim Genda : ( Tahun 1978 s.d 1979 )
2. Abd Kadir Nur : ( Tahun 1979 s.d 1980 )
3. Abd Rahman Latopada : ( Tahun 1980 s.d 1986 )
4. Drs. B. Lawahid S : ( Tahun 1986 s.d 1992 )
5. Drs. Syamsuddin Badarong : ( Tahun 1992 s.d 1998 )
6. Drs. Muhammad Yasin : ( Tahun 1998 s.d 2005 )
7. Drs. Amrin : ( Tahun 2005 s.d 2010 )
8. Drs. Ahyar, M.Pd.I : ( Tahun 2010 s.d 2016 )
9. Dra. Hj. Nurlaili : ( Tahun 2017 s.d 2018 )
10. Drs. Dahlan, MM : ( Tahun 2018 s.d 2019 )
11. Hj. Rusdiana, S.Pd, M.Pd : ( Tahun 2019 s.d Sekarang )

## ***2. Identitas Madrasah***

Nama Madrasah	: MTs Negeri 1 Kota Palu
Alamat Madrasah	: Jl. Cik Ditiro No. 27 Palu
Kelurahan	: Besusu Tengah
Kecamatan	: Palu Timur
Kota	: Palu
Propinsi	: Sulawesi Tengah
Akreditasi Madrasah	: A (Sangat Baik)
Nomor Statistik Madrasah	: 121172710001
NPSN	: 60728603
Tahun Didirikan / Dibangun	: 1978
Luas Tanah	: 2.144 M <sup>2</sup>

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

## ***3. Visi dan Misi Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu***

a. Visi Madrasah Tsanawiyah Negeri Palu ialah

“Unggul dalam Prestasi Akademik dan Non Akademik serta Berakhlakulkarimah Yang berwawasan Simpatiq, Anti Korupsi dan Sehati.

b. Misi Madrasah Tsanawiyah Negeri Palu yaitu :

- 1) Mengamalkan ajaran agama Islam secara hakiki dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Menciptkan dan mengembangkan lingkungan Madrasah yang bernuansa islami.
- 3) Menciptakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang kreatif, inovatif, dan menyenangkan sesuai potensi kecerdasan peserta didik.
- 4) Menciptakan peserta didik yang mampu berkompetisi dan berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik.

- 5) Menciptakan peserta didik yang menerapkan nilai-nilai Al-qur'an melalui program Simpatiq.
- 6) Menumbuhkan semangat belajar berkesinambungan melalui potensi kecerdasan peserta didik.
- 7) Menyelenggarakan pengembangan diri peserta didik dan mengoptimalkan kegiatan intra dan ekstra kurikuler
- 8) Mewujudkan warga Madrasah yang peduli lingkungan dan antar warga masyarakat.
- 9) Menumbuhkan nilai-nilai Anti Korupsi di lingkungan Madrasah.
- 10) Merealisasikan nilai-nilai Sehat melalui Program 9 K : Keimanan, Keamanan, Keterampilan, Keindahan, Kerapian, Kebersihan, Kekeluargaan, Kejujuran, Ketertiban.

#### ***4. Keadaan Pendidik dan Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu***

##### **a. Pendidik**

Pendidik adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan yang secara bersama-sama dengan komponen lainnya berusaha mencapai tujuan pendidikan. Tugas pendidik yang paling utama adalah mendidik dan mengajar. Sebagai seorang pendidik, ia merupakan perantara yang aktif antara peserta didik dan ilmu pengetahuan. Sehingga keberadaan pendidik dalam proses pembelajaran sangat penting, untuk itu pendidik harus memiliki berbagai kompetensi atau kemampuan sehingga dapat menciptakan suasana kondusif bagi pembelajaran peserta didik. Mengingat besarnya fungsi dan tanggung jawab pendidik, maka setiap calon pendidik tidak hanya cukup bermodalan ijazah keguruan, melainkan harus melengkapi dirinya dengan berbagai keterampilan-keterampilan yang dapat menunjang pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga dapat menjadi pendidik

yang profesional dalam menjalankan tugasnya. Mengenai pendidik yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu berjumlah 52 orang diantaranya 34 orang tenaga pendidik PNS Kemenag, 5 orang tenaga pendidik PNS Dinas Pendidikan Kota Palu, 13 orang tenaga pendidik (guru honor).

**TABEL 4.1**

**Jumlah Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu**

NO	GURU KEMENAG		GURU KEMENDIKBUD		GTT	
	L	P	L	P	L	P
1.	5	32	-	5	7	3
<b>JUMLAH</b>	37		5		13	

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki peranan yang penting dalam lembaga pendidikan, karena berperan dalam pembuatan, pengelolaan, pengaturan, pengarsipan, pembukaan, dan tugas-tugas penting lainnya. Adapun tenaga kependidikan yang ada di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu berjumlah 18 orang. Sebagai berikut :

**TABEL 4.2**

**Jumlah Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu**

No	PNS		PTT	
	L	P	L	P
1.	5	3	7	3
<b>JUMLAH</b>	8		10	

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

### **5 Keadaan Peserta didik di MTs Negeri 1 Kota Palu**

Sebagaimana faktor guru/pendidik, peserta didik juga merupakan faktor penting dan inti dalam penyelenggaraan pendidikan dan proses pembelajaran, bahkan salah satu ukuran maju tidaknya suatu sekolah/madrasah adalah dapat dilihat banyaknya tidaknya peserta didiknya. Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran yang di perhatikan pertama kali adalah peserta didik. Bagaimana keadaan dan kemampuannya, apa bahan yang diperlukan, bagaimana cara tepat untuk bertindak, alat dan fasilitas apa yang cocok dan mendukung semua itu, dengan begitu harus disesuaikan dengan keadaan peserta didik. Untuk mengetahui jumlah peserta didik secara terperinci dan menyeluruh di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**TABEL 4.3**  
**Keadaan Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu Tahun Ajaran 2022**

NO	KELAS	L	P	JUMLAH
1.	VII	102	106	208
2.	VIII	95	138	233
3.	IX	166	148	264
	Total			705

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

Berdasarkan hasil wawancara dan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 705 orang, yakni kelas VII berjumlah 208 orang, kelas VIII berjumlah 233 orang, kelas IX berjumlah 264 orang.

## 6. Keadaan Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu

Sarana dan Prasarana merupakan salah satu unsur pendidikan yang sangat menunjang atas kelancaran dan kesuksesan pendidikan. Oleh karena itu sarana dan prasarana sangat penting untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan terutama dalam unsur pendidikan untuk mencapai suatu sasaran yang diharapkan. Adapun sarana dan prasarana dapat dilihat didaftar tabel di bawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Keadaan Sarana dan Prasarana MTsN 1 Kota Palu**

### 1. JUMLAH RUANG

#### a) Hak Pakai

No.	Jenis Bangunan	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	16	Ruangan
2	Ruang Kepala Madrasah	1	Ruangan
3	Ruang Guru	1	Ruangan
4	Ruang Wakil Kepala Madrasah	1	Ruangan
5	Ruang Tata Usaha	1	Ruangan
6	Laboratorium IPA (Sains)	1	Ruangan
7	Laboratorium Komputer	2	Ruangan
8	Ruang Perpustakaan	1	Ruangan
9	Ruang UKS	1	Ruangan
10	Toilet Guru	2	Ruangan
11	Toilet Siswa	6	Ruangan
12	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	Ruangan
13	Ruang OSIS	1	Ruangan
14	Ruang Pramuka	1	Ruangan
15	Masjid/Mushola	1	Ruangan
15	Pos Satpam	1	Ruangan

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

**b). Hak Pinjam**

No	Jenis Bangunan	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	5	Ruang
2	Ruang Guru	1	Ruang
3	Toilet Guru	1	Ruang
4	Toilet Siswa	1	Ruang

Sumber Data : Arsip data Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Palu 10 September 2022

Tujuh Ruang Kelas (khusus kelas VIII) masih berstatus pinjaman berada di Kompleks MAN 2 Kota Palu yang beralamatkan Jl. Moh Thamrin No. 41 Palu, untuk keperluan proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi penulis melihat bahwa sarana dan prasarana yang berada di MTsN 1 Kota Palu cukup baik karena ruangan yang tidak mencukupi sehingga meminjam tanah di kompleks MAN 2 Kota Palu. Demikian pula sarana dan prasarana lainnya yang sudah ada di MTsN 1 Kota Palu masih ada peralatan yang masih kurang akan tetapi tidak mengganggu kelancaran dalam proses belajar mengajar. Mengenai data sarana prasarana dapat dilihat pada lembar lampiran.

Sarana dan prasarana yang baik dan memadai yang ditata dengan teratur akan memberikan nuansa yang menyenangkan bagi segenap warga sekolah dalam melaksanakan tugas atau keinginan masing-masing.

## **B. Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu**

Manajemen personalia adalah bagian yang penting dalam mewujudkan Madrasah unggulan karena bagaimana pun suatu Madrasah akan dapat berjalan dengan baik jika di dalamnya terdapat personal-personal yang profesional dan sesuai dengan bidang keahliannya Serta didukung oleh layanan pendidikan, sarana dan prasarana sebagai penunjang proses pendidikan sehingga dapat menjunjung tinggi tercapainya tujuan tersebut.

Suatu lembaga pendidikan yang memiliki segala fasilitas lengkap jika tidak didukung oleh tenaga-tenaga profesional sebagai pengelolanya, maka bisa dipastikan berbagai fasilitas tersebut tidak akan berfungsi dengan optimal karena dalam manajemen personalia itulah yang mengatur individu-individu yang akan melaksanakan tugas-tugas yang berkenan dengan kependidikan.

MTsN 1 Kota Palu sebagai Madrasah yang berada di wilayah Kota Palu dan banyak diminati para peserta didik sehingga dituntut untuk mampu menciptakan dan mengembangkan sistem pendidikan yang dapat mencetak prestasi, serta menghasilkan lulusan yang mampu memilih tanpa kehilangan peluang jati diri. Oleh karena itu dalam mewujudkan Madrasah Unggulan MTsN 1 Kota Palu dapat dilihat dari manajemen personalianya diantaranya diawali dengan perencanaan yang matang, analisis jabatan yang sesuai, penempatan personalia pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan serta kompetensi yang sesuai, kemudian juga pengembangan yang terus menerus terhadap personalia yang ada, juga sistem kompensasi yang adil dan berimbang, maka dapat dipastikan MTsN 1 Kota Palu akan mampu mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai dan senantiasa meningkatkan kualitas Madrasah dalam

berbagai bidang. Mengenai hal ini berikut proses manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

## 1. Proses pengadaan personalia

### a. Perencanaan personalia

Perencanaan yang dilakukan di MTsN 1 Kota Palu dilakukan oleh kepala Madrasah ketika merencanakan personalia dalam hal ini kepala Madrasah menyesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dari Madrasah itu sendiri. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh personalia yang sesuai dengan kebutuhan Madrasah, selain perencanaan kepala Madrasah, perencanaan juga sudah ditetapkan oleh Kementerian Agama sebagai lembaga yang menaungi MTsN 1 Kota Palu yakni antara lain, mengenai struktur organisasi lembaga serta kegiatan-kegiatan berdasarkan kalender pendidikan. Berikut wawancara bersama kepala Madrasah.

Dalam proses perencanaannya saya melihat sesuai dengan kebutuhan setelah melihat kebutuhan itu maka dilakukannya analisis, yaitu menganalisis apa-apa yang dibutuhkan lalu ditentukan kriteria personalia yang akan diterima. Jadi kriteria yang kami lihat itu mulai dari kualifikasi pendidikan sesuai tidak latar belakangnya dengan apa-apa yang dibutuhkan kemudian juga karakter yang memenuhi syarat minimal berakhlak, beragama islam, karena apa yang di ajar disini adalah anak-anak Madrasah.<sup>1</sup>

Lanjut wawancara bersama kepala tata usaha:

Proses perencanaan para pegawai baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di MTsN 1 Kota palu itu selain di atur oleh kepala Madrasah itu juga diatur oleh Kementerian Agama, baik penempatan guru maupun pegawainya semua diatur oleh Kementerian Agama. Jadi dalam perencanaan kita hanya melapor ke Kementerian Agama mengenai kebutuhan guru. misalkan mata pelajaran matematika yang dibutuhkan 3 orang tapi ternyata hanya 2, jadi ada kekurangan 1 maka itu yang nantinya akan dilaporkan ke kementerian Agama kota dan mereka yang menganalisis

---

<sup>1</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan Kepala Madrasah. 15 September 2022.

tentang kebutuhan guru akhirnya ada pengangkatan pegawai lewat mekanisme perekrutan melalui Kementerian Agama<sup>2</sup>.

Jadi, dalam perencanaan yang dilakukan di MTsN 1 Kota Palu dalam perencanaan personalia itu sudah ditetapkan oleh Kementerian Agama hanya saja pihak Madrasah menganalisis kebutuhan kemudian diusulkan ke kementerian Agama. Dalam proses perencanaan yang dilakukan kepala Madrasah itu disesuaikan dengan kebutuhan atau keperluan Madrasah itu dilihat dari kemampuan, pendidikan, akhlak dan agama. Sementara perencanaan yang dilakukan Kementerian Agama itu dilihat dari penempatan guru maupun pegawainya semua diatur oleh Kementerian Agama. Jadi dalam perencanaan kita hanya melapor ke Kementerian Agama mengenai kebutuhan guru. misalkan guru yang dibutuhkan mata pelajaran matematika itu 3 orang ternyata hanya 2 jadi ada kekurangan 1 maka itu yang nantinya menjadi laporan Madrasah ke pihak Kementerian Agama kota.

#### b. Perekrutan Personalia

Di MTsN 1 Kota Palu dalam melakukan rekrutmen pegawai itu berkordinasi dengan pihak Kementerian Agama terlebih dahulu. dalam perekrutan pegawai itu ada dua jalur, pertama jalur kedinasan ini dilakukan pihak Kementerian Agama, yang kedua jalur tidak formal yaitu yang dilakukan pihak sekolah. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh ibu Rusdiana selaku kepala Madrasah:

Jadi dalam merekrut pegawai terlebih dahulu berkordinasi dengan pihak Kementerian Agama, seandainya Kementerian Agama kota dapat memenuhi dan memberikan pegawai ke sekolah ya alhamdulillah, tetapi jika

---

<sup>2</sup> Heri Siswanto, Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruang Kepala Tata usaha. 12 September 2022

Kementrian Agama tidak bisa memenuhi maka pihak madrasah harus merekrutnya sebagaimana caranya yakni memberikan informasi melalui medsos, atau pemberian pengumuman bahwa MTsN 1 kota palu butuh pegawai. Setelah ada yang mendaftar itu kita seleksi lagi yang mana memenuhi kriteria sesuai dengan yang kita butuhkan.<sup>3</sup>

Lanjut wawancara bersama Kepala Madrasah:

dalam rekrutmen untuk para guru dimana setiap guru yang diterima harus memiliki tingkat kompetensi dan skil yang tinggi sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, misalnya dibutuhkan sarjana fisika didalam perekrutan itu kita harus menerima yang seperti itu, jadi kita menerima yang sesuai dengan kebutuhan dan satuan pendidikan karna di MTsN 1 itu rata-rata gurunya 100% sudah sarjana dan menguasai mata pelajarannya. jika sudah sesuai kebutuhan nah kita lihat lagi dari segi penguasaan materi pelajaran, metode mengajarnya bagaimana, dan komitmen dalam menjalankan tugas. Sementara itu untuk bagian administrasi kami pihak sekolah tidak terlalu memberlakukan seleksi khusus dan juga kriteria yang spesifik asalkan memiliki kemampuan dalam mengoperasikan komputer dan juga tekun serta disiplin maka kami dapat menerima.<sup>4</sup>

Dari wawancara di atas penulis menyimpulkan bahwa dalam proses rekrutmen yang diadakan di MTsN 1 Kota Palu itu benar-benar didasarkan pada kebutuhan Madrasah. proses rekrutmen ini penting karena kualitas Madrasah akan tergantung pada personalia yang ada didalamnya dan agar Madrasah Unggulan Akan terwujud. terdapat dua cara yang mana cara pertama jalur dinas berkordinasi dengan pihak kemenag, dan yang kedua jalur non formal yang dilakukan oleh pihak sekolah langsung. Dalam perekrutan pihak sekolah ini sudah sesuai dengan kriteria Madrasah unggulan yaitu dengan melihat jenjang pendidikan, kompetensi individu baik guru maupun tenaga pendidikan.

#### c. Penempatan Personalia

Dalam mewujudkan Madrasah Unggulan penempatan pekerjaan bagi guru maupun tenaga kependidikannya merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan.

---

<sup>3</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh peneliti" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

<sup>4</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh peneliti" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

Penempatan harus diawali dengan analisis yang tepat, siapa dan posisi apa yang tepat bagi seorang pegawai, sehingga dengan penempatan yang sesuai seorang pegawai akan dapat bekerja dengan penuh perhatian dan konsentrasi sehingga Dalam mewujudkan Madrasah Unggulan akan tercapai. Terkait tentang penempatan tata usaha berikut wawancara bersama kepala tata usaha:

Jadi dalam Penempatan dan pelayanan administrasi di MTsN 1 Kota Palu itu dilakukan secara yang teratur, terencana dan berkesinambungan. Sehingga dengan pelayanan administrasi yang baik akan dapat menunjang keberhasilan proses pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Tugas Tata Usaha yaitu mewujudkan suatu program Tata Usaha yang mandiri yang betul-betul dalam realisasi kerjanya dapat menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan sebagai Madrasah yang lebih baik.<sup>5</sup>

Di MTsN 1 Kota Palu ini juga dijelaskan kepala Madrasah dalam penempatan pekerjaan setiap pegawai memiliki tupoksi dan ada juga *team work* yang masing-masing mempunyai tugas. Seandainya ada pekerjaan di satu tupoksi itu banyak maka *team work* yang akan turun membantu apalagi kalo dikejar dengan target sekian hari harus cepat untuk di selesaikan. MTsN 1 Kota Palu bagi pegawai baru penempatan tugas diutamakan berdasarkan pada tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap personal. Selain itu penempatan juga didasarkan pada pihak kanwil. Pegawai-pegawai yang ditetapkan pihak kanwil itu termasuk pegawai negeri sipil (PNS). Berikut wawancara bersama kepala madrasah mengenai pegawai baru dalam penempatnya.

Untuk pegawai baru ini kita melakukan masa percobaan atau *training* selama 3 bulan memberikan pekerjaan. Jika pada masa percobaannya dia mampu dipekerjaannya maka kami akan menempatkan dia pada pekerjaannya itu. Tapi kalau dalam masa percobannya itu terlihat belum mampu maka pihak madrasah itu memberikan evaluasi kelanjutannya.

---

<sup>5</sup> Heri Siswanto, Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan Kepala Tata usaha. 12 September 2022

Tetap bekerja sesuai dengan jurusannya, dan nanti akan diberikan tahap-tahap selanjutnya.<sup>6</sup>

Dari penjelasan atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menjadikan Madrasah Unggulan MTsN 1 Kota Palu dalam penempatan personalia itu dilihat berdasarkan pada tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap personal. berdasarkan hal tersebut kepala Madrasah membentuk *team work* yang dimana didalamnya para pegawai memiliki tugas masing-masing hal ini agar mempermudah bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Pengembangan dan Pelatihan Personalia

Sebagai suatu organisasi yang tumbuh, MTsN 1 Kota Palu sebagai lembaga pendidikan yang terus berkembang karena meningkatnya jumlah peserta didik dari tahun ketahun ini menuntut MTsN 1 Kota Palu untuk selalu melakukan pembenahan dan pengembangan. sebagai pengaruh yang kuat dari besarnya minat masyarakat untuk belajar di MTsN 1 Kota Palu salah satu aspek yang perlu dikembangkan yaitu sebagai Madrasah yang lebih unggulan. untuk itu kepala Madrasah selaku pimpinan perlu mengembangkan kinerja personalinya.

Para pegawai di MTsN 1 Kota Palu masing-masing personal memiliki dedikasi yang tinggi terhadap tugas yang diembannya, sehingga setiap individu memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri baik itu tenaga kependidikan maupun guru. Melalui pengembangan dan pelatihan personalia berikut wawancara bersama kepala madrasah.

Untuk menjadikan Madrasah ini menjadi Madrasah yang lebih unggul dalam Mengenai pengembangan personalia ini saya sebagai kepala Madrasah selalu menghimbau kepada seluruh guru maupun tenaga

---

<sup>6</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022

kependidikan untuk mengembangkan diri menjadi profesional dengan cara mengikuti workshop atau peningkatan mutu. misalkan mengenai kurikulum merdeka. Nah guru-guru yang belum mengetahui tentang kurikulum merdeka kita adakan workshop dengan memanggil pemateri untuk memberikan sosialisasi kepada teman-teman guru. Dan untuk tenaga kependidikan proses pengembangnya itu mengenai aplikasi-aplikasi yang baru seperti SMART, EMIS 4.0, dan SIMPATIKA. jika ada tenaga kependidikan yang kurang paham maka diadakan workshop atau sosialisasi di sekolah.<sup>7</sup>

Lanjut wawancara:

Jadi di MTsN 1 kota palu pengembangan karir itu dilakukan ada 3 yaitu kenaikan pangkat regular, workshop, dan diklat. Nah kegiatan-kegiatan ini biasanya diadakan didalam sekolah maupun diluar sekolah. kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan potensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Kegiatan-kegiatan ini biasanya juga dilakukan oleh lembaga-lembaga lain yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia tenaga kependidikan dan tenaga pendidik di MTsN 1 Kota Palu”<sup>8</sup>.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa dalam pengembangan dan pelatihan personalia di MTsN 1 Kota Palu untuk menjadikan Madrasah yang lebih unggul yaitu diadakannya kegiatan-kegiatan yang berupa workshop, diklat maupun sosialisasi hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan potensi para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan rutin yang diadakan tiap tahunnya baik dalam sekolah maupun di luar sekolah.

### 3. Kompensasi

Kompensasi di MTsN 1 Kota Palu ini ada 2, yaitu bagi mereka yang PNS dan yang non PNS. Untuk yang PNS, telah di atur oleh anggaran pemerintah daerah, sedangkan untuk yang non PNS adalah dari pihak sekolah. Besar kompensasi ini di tentukan sesuai dengan masa jabatan dan juga beban tugas yang diberikan. Hal ini juga disampaikan oleh kepala tata usaha.

---

<sup>7</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, “Wawancara oleh penulis” Ruangn kepala Madrasah. 15 September 2022.

<sup>8</sup> Heri Siswanto, Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu, “Wawancara oleh penulis” Ruangn Kepala Tata usaha. 12 September 2022

kompensasi untuk ASN Aparatur Sipil Negara itu di ataur oleh Undang-undang pegawai untuk diberikan gaji. Kompensasi berdasarkan undang-undang itu ada 2 yaitu, kompensasi finansial dan non finansial. kompensasi finansial berupa gaji rutin bulanan, uang makan bulanan, dan tunjangan. Sedangkan nonfinansial berupa fasilitas yang berbentuk peralatan pengelolaan data untuk mempermudah melakukan pekerjaan.

Lanjut wawancara bersama kepala madrasah:

Jadi kalau untuk kompensasi bagi PNS itu sudah ada yang mengatur yaitu aturan dari pemerintah sementara kalau untuk non PNS disesuaikan dengan kondisi anggaran yang ada di Madrasah jika anggarannya memungkinkan kita akan naikan.<sup>9</sup>

#### 4. Pemberhentian Personalia

Pemberhentian di MTsN 1 Kota Palu ini hanya memberlakukan bagi mereka yang non PNS karena pemberhentian PNS telah diatur oleh kedinasan sedangkan yang non PNS menjadi hak penuh bagi pihak Madrasah. Akan tetapi hal ini tidak menutup kemungkinan akan berlaku bagi mereka yang PNS apabila memiliki prestasi yang baik, maka pihak lembaga akan mengusulkan promosi jabatan begitu juga bagi PNS yang banyak melakukan pelanggaran maka pihak sekolah pun juga akan membuat laporan agar dipindahkan tugaskan dari madrasah. Berikut wawancara bersama kapala tata usaha:

Dalam pemutusan hubungan kerja pihak madrasah tidak ada kewenangan bagi yang berstatus PNS. Pihak madrasah hanya bisa membuat laporan bahwa pegawai yang bersangkutan melanggar disiplin sehingga mendapatkan sanksi dari pihak kemenag yaitu pemutusan hubungan kerja dengan di pindahkan atau mutasi ke Madrasah lain. Sedangkan bagi yang non PNS itu bisa pihak Madrasah yang memutuskan hubungan kerja.<sup>10</sup>

Lanjut wawancara:

Jadi mengenai pemberhentian pegawai Alhamdulillah saya sebagai kepala madrasah belum ada pegawai yang diberhentikan, melainkan justru banyak yang mempromosikan jabatan karena beberapa guru yang lanjut

---

<sup>9</sup>Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

<sup>10</sup> Heri Siswanto, Kepala Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan Kepala Tata usaha. 12 September 2022

pendidikan. Jikapun ada pemberhentian itupun karena telah purna tugas atau pensiun sesuai dengan masa jabatan yang telah diemban.<sup>11</sup>

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa MTsN 1 Kota Palu dalam pemutusan hubungan kerja pihak Madrasah tidak ada kewenangan bagi yang berstatus PNS, Sedangkan bagi yang non PNS itu bisa pihak madrasah yang memutuskan hubungan kerja. Dalam pemutusan hubungan kerja diketahui selama ini di MTsN 1 Kota Palu juga belum pernah menemui adanya pegawai yang melanggar hingga harus memperoleh sanksi, baik itu yang statusnya sebagai non PNS maupun yang PNS, rata-rata mereka yang bekerja pada Madrasah tersebut mereka yang benar-benar memiliki komitmen yang tinggi terhadap madrasah.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu sudah berjalan dengan baik dan mengikuti tahapan proses, hal ini juga didukung oleh hasil pengamatan penulis terutama pada pelaksanaan kegiatan terlihat bahwa mereka telah bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan sangat antusias bekerjasama serta saling mendukung.

### **C. Hambatan dan Solusi Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu.**

MTsN 1 Kota Palu sebagai Madrasah yang banyak diminati para peserta didik untuk itu kepala Madrasah selaku pimpinan patut mengembangkan MTsN 1 Kota Palu menjadi Madrasah yang unggulan, banyak hal yang patut dikembangkan untuk mendukung pelaksanaan manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan. Diantaranya adalah proses pendidikan, guru

---

<sup>11</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

dan tenaga kependidikan, manajemen layanan pendidikan, serta sarana penunjang yang harus diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam proses pencapaian tujuan tentu banyak hal yang sering menjadi suatu kendala, begitupun dalam pelaksanaan penerapan manajemen personalia. Di MTsN 1 Kota Palu ini tidak terlepas dari suatu masalah atau kendala, namun ada juga solusi yang dapat digunakan untuk memperbaiki masalah dalam proses pelaksanaan penerapan manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu. Berikut wawancara bersama kepala madrasah:

Jadi yang menjadi hambatan sampai saat ini itu karena tidak seimbangnya antara siswa dan tenaga kependidikan, jumlah siswa yang hampir mencapai 800 sementara jumlah tenaga kependidikannya hanya mencapai 18, sebenarnya ini perlu untuk ditambah namun keterbatasan dari kementerian agama dan juga kondisi anggaran sekarang kurang serta tidak boleh mengangkat honor yaa itu sudah yang kita perdayakan.<sup>12</sup>

Meskipun ada berbagai kendala dalam pelaksanaan penerapan manajemen personalia dalam mewujudkan madrasah unggulan MTsN 1 kota Palu, namun ada solusi pemecahan kendala tersebut sebagaimana yang dipaparkan oleh kepala Madrasah:

Jadi ketika tidak bisa dalam penambahan tenaga kependidikan maka saya selaku kepala madrasah membentuk *team work*. *Team work* ini yang nantinya akan bertugas membantu tenaga kependidikan maupun pendidik jika ada salah satu pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan sementara harus dikejar target dan harus segera terselesaikan.<sup>13</sup>

Tidak hanya jumlah tenaga kependidikan yang menjadi salah satu hambatan tetapi jumlah ruangan yang masih kurangnya menjadi salah satu hambatan karna banyaknya siswa di MTsN 1 Kota palu sedangkan jumlah

---

<sup>12</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

<sup>13</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh penulis" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

ruangan tidak mencukupi. Meskipun demikian namun ada solusi yang dilakukan MTsN 1 Kota Palu. Berikut wawancara bersama Kepala Madrasah:

Jadi mengenai MTsN 1 Kota Palu kalau untuk ruangan kelas di MTsN ini masih kurang karena jumlah siswa yang banyak masuk itu melebihi jumlah ruangan yang ada. Karena itu kami sempat menerapkan pembatasan untuk jumlah siswa masuk. Dan juga meminjam tanah di MAN 2 Kota Palu sehingga proses pembelajaran yang lain dialihkan ke sana. Ini diterapkan untuk siswa kelas VIII.<sup>14</sup>

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa salah satu penghambat dalam proses penerapan manajemen personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu yaitu tidak seimbangnya antara siswa dan tenaga kependidikan serta ruangan kelas di MTsN 1 ini masih kurang karena jumlah siswa yang banyak masuk itu melebihi jumlah ruangan yang ada. Adapun solusinya madrasah menerapkan pembatasan untuk jumlah siswa masuk Dan juga meminjam tanah di MAN 2 Kota Palu sehingga proses pembelajaran yang lain dialihkan ke sana. Dan untuk masalah tidak seimbangnya antara siswa dan tenaga kependidikan sebenarnya ini perlu untuk maksimalkan namun keterbatasan dari Kementrian Agama dan juga kondisi anggaran yang kurang serta tidak boleh mengangkat honorer maka ini yang menjadikan salah satu pengambat. Akan tetapi meskipun demikian namun Kepala Madrasah memiliki cara tersendiri untuk tetap dapat lebih memajukan MTsN 1 Kota Palu yaitu dengan membentuk *team work*. *Team work* ini yang bertugas membantu tenaga kependidikan maupun pendidik jika ada salah satu pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan sementara harus dikejar target dan harus dilaksanakan.

---

<sup>14</sup> Rusdiana, Kepala Madrasah MTsN 1 Kota Palu, "Wawancara oleh peneliti" Ruangan kepala Madrasah. 15 September 2022.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### ***A. Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di MTsN 1 Kota Palu yang telah diuraikan, maka penulis menyimpulkan bahwa:

1. Proses implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu sudah dilakukan dengan baik dan mengikuti tahapan proses, yaitu mulai dari proses pengadaan personalia, perencanaan personalia, penarikan personalia, penempatan personalia, pengembangan dan pelatihan personalia, kompensasi dan pemberhentian personalia. hal ini juga didukung oleh hasil pengamatan penulis terutama pada pelaksanaan kegiatan terlihat bahwa mereka telah bekerja sesuai tupoksi masing-masing dan sangat antusias bekerjasama serta saling mendukung.
2. Hambatan dan solusinya dalam implementasi manajemen personalia dalam mewujudkan Madrasah unggulan di MTsN 1 Kota Palu yaitu tidak seimbangnya antara jumlah siswa dan tenaga kependidikan dan kurangnya ruangan kelas karena jumlah siswa masuk itu melebihi jumlah ruangan yang ada. Ini merupakan salah satu hambatan. Adapun solusinya Madrasah menerapkan batasan untuk jumlah siswa masuk. Serta meminjam tanah di MAN 2 Kota Palu sehingga proses pembelajaran yang lain dialihkan kesana. Adapun solusi untuk tidak seimbangnya antara jumlah siswa dan tenaga kependidikan Kepala Madrasah memiliki cara tersendiri untuk tetap dapat lebih memajukan MTsN 1 Kota Palu yaitu dengan membentuk *team work* agar mempermudah dalam proses penyelesaian pekerjaan

## **B. *Saran***

Berdasarkan pada kesimpulan penulis mengemukakan beberapa saran yaitu:

1. Manajemen personalia merupakan aktivitas yang melibatkan individu dalam suatu organisasi pendidikan sehingga untuk kepala Madrasah lebih meningkatkan kerja sama yang baik, serasi dan harmonis antara personal agar terciptanya pendidikan yang berkualitas di MTsN 1 Kota Palu
2. Lebih meningkatkan peran sebagai Kepala Madrasah di MTsN 1 Kota Palu dengan memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh kebutuhan Madrasah terutama mengenai manajemen personalia
3. Untuk dapat menciptakan aktivitas kerja yang diinginkan, maka kepala Madrasah harus dapat meningkatkan kesadaran dan kedisiplinan kerja para pegawai serta memperhatikan kesejahteraan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. Yusuf. Dewi Arisanti dan Ridoan Nasution. Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MIN 3 Simpang 3 Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal Al-Hikmah* Vol. 14 No. 2 2017.
- Ahmad, M. Yusuf. Dewi Arisanti dan Ridoan Nasution. Strategi Kepala Madrasah Dalam Mewujudkan Madrasah Unggul Di MIN 3 Simpang 3 Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru. *Jurnal Al-Hikmah* Vol. 14 No. 2 2017.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika, 2010,
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan, *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung. CV Jejak. 2018.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Gelora Aksara. 2012.
- Basri, Hasan dan Rusdiana. *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Jawa Barat. CV. Pustaka setia, 2018.
- Buchari, Agustini. Merancang Pengembangan Madrasah Unggul. *Journal Of Islamic Education Policy* Vol.1 No.2 2016.
- Burhanuddin. *Manajemen Pendidikan*, Malang. UM Press. 2002.
- Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta. Rajawali Pers. 2015.
- Damim, Sudarwan, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*. Cet. I ; Bandung: Pustaka Belajar, 2002.
- Dawam, Ainnurrafiq dan A. Ta'arifin. *manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Yogyakarta. Lista Fariska Putra Press. 2005.
- Diantoro, Fery. Implementasi Manajemen Personalia Pendidikan Islam Berbasis Pengabdian di Pondok Pesantren Wali Songso Ngabar Jawa Tmur." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol.5 No.1 2020.
- Erniyanti. *Pengaruh Model Kooperatif Learning Terhadap Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Palu*. Jurusan Tarbiyah STAIN Datokarama Palu. 2010.
- Flippo, Edwin B. *Manajmen Personalia Jilid 6*. Jakarta. Erlangga. 2003.
- Ghony, Djunaidi. dan Fauzan Almanshur. *Metedologi Penelitian Kualitatif*. Cet 1. Yogyakarta. Ar-Ruzz Media. 2012.
- Hasan, M. Nur. Pengembangan Upaya Menjadikan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Unggul. *Jurnal Wahana Akademika*, Vol. 2. No. 2. 2015.

- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitas*. Jakarta. Erlangga. 2009.
- Indrawan, Irjus dkk. *Manajemen Personalia dan Kersipan Sekolah*. Jateng. Lakeisha. 2019.
- Junaidi, Mahfud, *Rekontruksi Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta. Ditjen Kelembagaan Agama Islam DEPAG. 2005.
- Kompri, *Manajemen Pendidikan 2*. Bandung: Alfabeta. 2020.
- Kusriyanahwati, Icheti Hudi. Implementasi Fungsi Manajemen Personalia di SD Muhamadiyah. UIN Yogyakarta. 2012.
- Lubis, Halfian. *Pertumbuhan SMA Islam Unggulan di Indonesia*. Badan Litbang dan Diklat Departemen Agama Republik Indonesia.
- Manullang, Marihot. *Management Personalia*. Jakarta. Balai Aksara. 1994. 15
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. 2. Jakarta. Rineka Cipta. 2000.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah, konsep, Strategi, dan implementasi*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2012.
- Nurjaman, Kadar. *Manajemen Personalia*. Cet 1. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Nurul, Ulfatin. dan Tiwiyono Teguh. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta. Rajawali Pers. 2016.
- Peraturan Pemerintah. RI No. 19 Th. 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam*. Surabaya. Erlangga. 2007.
- Saroni, Muhammad. *Manajemen Sekolah dan Kiat Pendidik Yang Kompeten*. Yogyakarta. Ar-Ruzz, 2006.
- Sholichah, Aas Siti. Teori-teori Pendidikan Dalam Al-Qur'an. *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 7 No.1 2018.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2018.
- Solihin, Ihin dkk. Peningkatan Mutu Pendidikan Melalui Optimalisasi Manajemen Personalia. *Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol.3 No.2 2020.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta. 2015.
- Sulistiyorini dan Muhammad Fathurrohman. *Esesnsi Manajemen Pendidikan Islam Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*. Yogyakarta. Kalimedia, 2016.

- Syafaruddin. *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*. Jakarta. Gramedia. 2002.
- Syarkawi. "Implementasi Manajemen Personalia di Madrasah Aliyah Negeri Mandha Inhil. Tesis UIN Sultan Syarif Kasim. 2013.
- Tohirin. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian dan Bimbingan Konseling*. Cet 3. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2013.
- Trimatara, Petrus. Sekolah Unggulan Antara Kenyataan dan Impian. *Jurnal Pendidikan Penabur*. Vol. 6.No. 8. 2007.
- Undang-Undang Kepegawaian 1994. *UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta. Sinar Grafika. 2000.
- Wekke, Ismail Suardi. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta. CV. Adi Karya Mandiri. 2019.
- Wijayanti, Anisa dan Supra Wimbari. Evaluasi dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Pada PT HKS. *Jurnal Psikologi UNDIP* Vol. 11 No. 2 2012
- Wulandari, Cahya Dwi. Implementasi manajemen Personalia Guru di TK Pertiwi Genteng Kulon Banyuwangi Tahun Pelajaran 2017/2018. Universitas Jember. 2018.
- Yayasan Paradigma. PESAT Pintar, Efektif, Santun, dan Tangguh. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Agama* Vol.1 No.3 2015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [humas@uindatokarama.ac.id](mailto:humas@uindatokarama.ac.id)

Nomor : 4197 /Un.24/F.I/PP.00.9/8/2022  
Lampiran : -  
Hal : Izin Penelitian Untuk  
Menyusun Skripsi

Sigi, 21 Agustus 2022

Yth. Kepala MTs Negeri 1 Kota Palu

Di  
Tempat

*Assalamualaikum wr.wb.*

Dengan hormat, dalam rangka Penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) oleh Mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Tempat Tanggal Lahir : Palu, 31 Desember 1999  
Semester : VIII (Delapan)  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Jl. Jalur Gaza  
Judul Skripsi : **Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTs Negeri 1 Kota Palu.**  
No. HP : 082127219761

Dosen Pembimbing :  
1. Dra. Retoliah., M.Pd.I.  
2. Darmawansyah., M.Pd.

maka bersama ini kami mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin untuk melaksanakan penelitian di Sekolah yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
Dekan,



## **PEDOMAN OBSERVASI**

Dalam pengamatan observasi yang dilakukan adalah mengamati bagaimana Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu. Aspek yang diamati:

1. Profil sekolah
2. Visi dan misi
3. Struktur organisasi
4. Tenaga pendidik dan kependidikan
5. Prestasi dan program Madrasah
6. Sarana dan prasarana di MTsN 1 Kota Palu
7. Jumlah siswa dan siswi di MTsN 1 Kota Palu

## PEDOMAN WAWANCARA

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 18.1.03.0101  
Jurusan/Fakultas : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Pali

### A. Kepala Madrasah

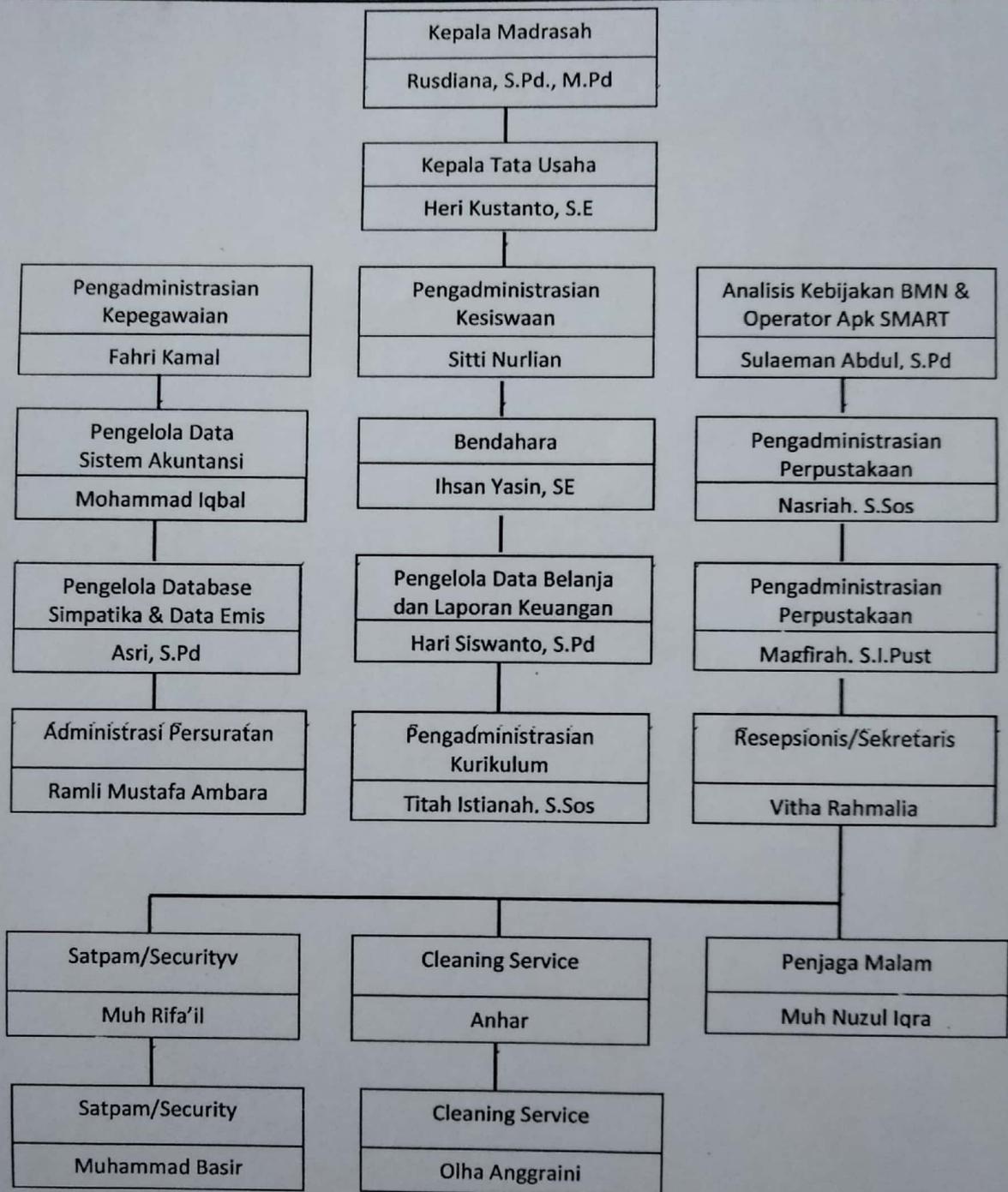
1. Bagaimana sejarah berdirinya MTsN 1 Kota Palu?
2. Apa visi dan misi MTsN 1 Kota Palu?
3. Bagaimana keadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?
4. Bagaimana keadaan sarana dan prasana MTsN 1 Kota Palu?
5. Apakah guru yang mengajar sesuai dengan latar belakang pendidikannya?
6. Bagaimana Proses Pengadaan Personalia di MTsN 1 Kota Palu untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
  - a. Bagaimana perencanaan personalia dalam mengadakan tenaga kependidikan untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
  - b. Apakah di MTsN 1 Kota Palu melakukan analisis pekerjaan sebelum melakukan rekrutmen untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
  - c. Bagaimana proses *rekrutmen* di MTsN 1 Kota Palu untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
  - d. Bagaimana metode dalam menyeleksi calon tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 1 Kota Palu untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?

- e. Apakah setelah calon tenaga pendidikan tenaga kependidikan direkrut langsung ditempatkan atau diberi jabatan untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
7. Bagaimana metode dalam pengembangan dan melatih personalia di MTsN 1 Kota palu untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
- a. Bagaimana metode dalam mengembangkan karir para personalia untuk mewujudkan Madrasah Unggulan?
  - b. Apakah di MTsN 1 Kota palu pernah melakukan perubahan sistem dan struktur organisasi untuk mengembangkannya?
  - c. Bagaimana pengembangan organisasi yang di lakukan di MTsN 1 Kota palu?
8. Bagaimana pemberian kompensasi personalia di MTsN 1 Kota Palu?
- a. Apakah kompensasi yang di berikan berupa finansial atau non finansial?
  - b. Berapakah jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan?
  - c. Apakah ada pemberian tunjangan non finansial yang diberikan kepada para personalia? Jika ada pemberian non finansial apakah yang yang diberikan?
9. Menurut Bapak apa yang menjadi penghambat dan bagaimana solusinya dalam proses implementasi manajemen personalia?
- B. Kepala Tata Usaha
- 1. Apa jabatan Bapak di MTsN 1 Kota Palu?
  - 2. Latar belakang pendidikan Bapak?
  - 3. Bagaimana tugas administrasi tata usaha di MTsN 1 Kota Palu?
  - 4. Bagaimana pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen personalia di MTsN 1 Kota Palu?

## DAFTAR INFORMAN

No	Nama Informan	Jabatan
1.	Hj. Rusdiana, S.Pd., M.Pd	Kepala Madrasah
2.	Herri kustanto S.E	Kepala Tata Usaha

**STRUKTUR ORGANISASI TATA USAHA  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA PALUTAHUN 2022**



### Sarana dan Prasarana MTsN 1 Kota Palu

#### a). Peralatan Kantor

1	Kursi Pimpinan	1	Baik
2	Meja Pimpinan	1	Baik
3	Kursi dan Meja Tamu	3	Baik
4	Lemari buku pimpinan	1	Baik
5	Kursi Guru	54	Baik
6	Meja Guru	54	Baik
7	Lemari Buku	2	Baik
8	Komputer	8	Baik
9	Printer	8	Baik
10	Proyektor	5	Baik
11	Laptop	5	Baik
12	Mikrofon	2	Baik
13	Pengeras Suara TOA	2	Baik
14	Wifi	3	Baik
15	AC	8	Baik

**b). Jenis Ruangan**

No.	Nama	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	16	Baik
2	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Baik
4	Ruang Wakil Kepala Madrasah	1	Baik
5	Ruang Tata Usaha	1	Baik
6	Laboratorium IPA (Sains)	1	Baik
7	Laboratorium Komputer	2	Baik
8	Ruang Perpustakaan	1	Baik
9	Ruang UKS	1	Baik
10	Toilet Guru	2	Baik
11	Toilet Siswa	6	Baik
12	Ruang Bimbingan Konseling (BK)	1	Baik
13	Ruang OSIS	1	Baik
14	Ruang Pramuka	1	Baik
15	Masjid/Mushola	1	Baik
15	Pos Satpam	1	Baik

**c). Peralatan Kelas**

1	Meja Guru	21	Baik
2	Kursi Guru	21	Baik
3	Meja Siswa	705	Baik
4	Kursi Siswa	705	Baik
5	Papan Tulis	21	Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
الجامعة الإسلامية الحكومية فالو  
STATE INSTITUTE FOR ISLAMIC STUDIES PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : HUR MAGHFIRA NIM : 181030101  
Tempat, tanggal lahir : PALU, 31- Desember - 1999 Jenis Kelamin : PEREMPUAN  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM Semester : V / 7  
Alamat : Jl. JALUR GARZA HP : 0852 4966 4251

- Judul I PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA TERASA KEPENDIDIKAN DI MTsN 1 KOTA PALU
- Judul II MODEL KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI MTsN 1 KOTA PALU
- Judul III IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MEWUSUDKAN MADRASAH UNGGULAN DI MTsN 1 KOTA PALU

Palu, 6 - SEPTEMBER - 2021  
Mahasiswa

HUR MAGHFIRA  
NIM. 181030101

Disetujui penyusunan skripsi dengan catatan:

Pembimbing I : Dra. Retofiah, M.Pd.1

Pembimbing II : Darmawansyah, M.Pd

an. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Pengembangan Kelembagaan

Drs. Syahril, M.A  
NIP. 196304011992031004

Ketua Program Studi

A. Markarma, S.Ag., M.Th.I  
NIP. 197112032005011001

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU  
NOMOR : 248 TAHUN 2021

TENTANG  
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu;
6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
7. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palu Nomor 49/In.13/KP.07.6/01/2018 masa jabatan 2020-2021

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALU

- KESATU : Menetapkan saudara :
1. Dra. Retoliah, M.Pd.I
  2. Darmawansyah, M.Pd
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Nur Maghfira  
NIM : 18.1.03.0101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGULAN DI MTSN 1 KOTA PALU

- KEDUA : Tugas Pembimbing tersebut adalah membimbing dan mengarahkan mahasiswa, mulai penyusunan proposal sampai selesai menjadi sebuah karya ilmiah yang berkualitas dalam bentuk skripsi;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA IAIN Palu Tahun Anggaran 2021
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 15 September 2021



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
NOMOR : 583 TAHUN 2022

TENTANG  
PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

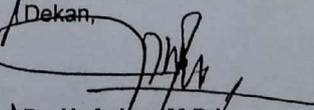
- Menimbang : a. bahwa penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi merupakan salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada jenjang Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu, untuk itu dipandang perlu menetapkan tim penguji proposal skripsi untuk menguji proposal skripsi mahasiswa pada ujian seminar proposal;
- b. bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 23 Tahun 2019 tentang Statuta Institut Agama Islam Negeri Palu;
6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/U/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
7. Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI PROPOSAL SKRIPSI FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
- KESATU : Menetapkan Tim Penguji Proposal Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu sebagai berikut :
1. Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.
2. Pembimbing I : Dra. Retoliah, M.Pd.I.
3. Pembimbing II : Darmawansyah, M.Pd.
- untuk menguji Proposal Skripsi Mahasiswa
- Nama : Nur Maghfira
- NIM : 181030101
- Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)
- Judul Proposal : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.
- KEDUA : Tim Penguji Proposal Skripsi bertugas memberikan pertanyaan dan perbaikan yang berkaitan dengan isi, metodologi dan bahasa dalam proposal skripsi yang diujikan;
- KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya keputusan ini, dibebankan pada dana DIPA UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2022
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya
- KELIMA : SALINAN keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palu  
Pada Tanggal : 21 April 2022

Dekan,



Dr. H. Askar, M.Pd.  
NIP. 19670521 199303 1 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALU  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA PALU**

Jalan Cik Ditiro Nomor 27 Palu Timur  
Telepon (0451) 421758; Faksimili (0451) 421758  
Website: [www.mtsn1kotapalu.sch.id](http://www.mtsn1kotapalu.sch.id); email: [mtsn1kotapalu@gmail.com](mailto:mtsn1kotapalu@gmail.com)

**SURAT KETERANGAN**

**Nomor : 1116 /MTs.22.02.01/PP.00.5/10/2022**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Hj. RUSDIANA., S.Pd., M.Pd.**  
NIP : 196905071995032001  
Jabatan : Kepala Madrasah

Menerangkan bahwa :

Nama : **Nur Maghira**  
No. Stambuk : 18 1 03 0101  
Program Studi : MPI. (Manajemen Pendidikan Islam)  
Judul Skripsi : **Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu.**

Benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di madrasah kami dengan judul tugas akhir Skripsi " **Implementasi Manajemen Personalia Dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan Di MTsN 1 Kota Palu**" berdasarkan Surat dari UIN Datokarama Palu perihal Izin Penelitian untuk Menyusun Skripsi. Nomor Surat. 4197/Un.24/F.I/PP.00.9/09/2022, tanggal 31 Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana perlunya

Palu, 17 Oktober 2022

Kepala.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

Palu, 22 April 2022

Nomor : 1795 /In 13/F.I/PP.00. 09/04/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran :-  
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Dra. Retoliah, M.Pd.I. (Pembimbing I)
2. Darmawansyah, M.Pd. (Pembimbing II)
3. Dr. H. Azma, M.Pd. (Penguji)
4. Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu

Assalamualaikum War. Wb.

Dalam rangka kegiatan seminar proposal skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu yang akan di presentasikan oleh:

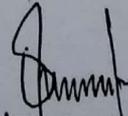
Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri seminar proposal skripsi tersebut yang InsyaAllah akan dilaksanakan pada:

Hari /tanggal : Selasa/ 26 April 2022  
Jam : 09.00 s.d Selesai  
Tempat : Ruang Sidang C Lt 3 FTIK UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wab.

An. Dekan FTIK  
Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

  
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd.  
NIDN. 2007046702

**Catatan :**

Undangan ini di Foto kopi sejumlah 6 rangkap dengan rincian:

- a. 1 rangkap untuk dosen pembimbing 1 (dengan proposal skripsi)
- b. 1 rangkap untuk dosen pembimbing II (dengan proposal skripsi)
- c. 1 rangkap untuk ketua jurusan
- d. 1 rangkap untuk ditempel pada papan pengumuman
- e. 1 rangkap untuk subbag umum Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
- f. 1 rangkap untuk subbag AKMAH Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



**BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, tanggal 26 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.  
Pembimbing : 1. Dra. Retoliah, M.Pd.I.  
2. Darmawansyah, M.Pd.  
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

**SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING**

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA	90	

Palu, 26 April 2022

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Penguji,

Dr. H. Azma, M.Pd.  
NIP. 196602211993031004

**Catatan:**

Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 26 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.  
Pembimbing : 1. Dra. Retoliah, M.Pd.I.  
2. Darmawansyah, M.Pd.  
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

#### SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	90	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN	89	
3.	METODOLOGI	89	
4.	PENGUASAAN	95	
5.	JUMLAH	363	
6.	NILAI RATA-RATA	90.75	

Palu, 26 April 2022

Mengetahui

a.n. Dekan

Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Pembimbing I,

Dra. Retoliah, M.Pd.I.

NIP. 196212311991032003

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

1. 85-100 = A
2. 80-84 = A-
3. 75-79 = B+
4. 70-74 = B
5. 65-69 = B-
6. 60-64 = C+
7. 55-59 = C
8. 50-54 = D
9. 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165

Website : [www.iainpalu.ac.id](http://www.iainpalu.ac.id), email : [humas@iainpalu.ac.id](mailto:humas@iainpalu.ac.id)

### BERITA ACARA UJIAN PROPOSAL SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal 26 April 2022 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.  
Pembimbing : 1. Dra. Retoliah, M.Pd.I.  
2. Darmawansyah, M.Pd.  
Penguji : Dr. H. Azma, M.Pd.

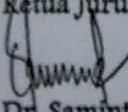
#### SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI	91	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		

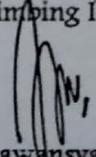
Palu, 26 April 2022

Mengetahui

a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

  
Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIDN. 2007046702

Pembimbing II,

  
Darmawansyah, M.Pd.  
NIP. 198903202019031008

Catatan:

Nilai Menggunakan Angka

- 85-100 = A
- 80-84 = A-
- 75-79 = B+
- 70-74 = B
- 65-69 = B-
- 60-64 = C+
- 55-59 = C
- 50-54 = D
- 0 - 49 = E (mengulang)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU  
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website :www.iainpalu.ac.id, email : humas@iainpalu.ac.id

### DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2021/2022

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI-4)  
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Personalia dalam Mewujudkan  
Madrasah Unggulan di MTsN 1 Kota Palu.  
Tgl / Waktu Seminar : 26 April 2022/ Pkl 09.00 WITA s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1.	FARADIBA	181030116	VIII / MPI		
2.	VINKA SULTIAWATI	181030123	VIII / MPI		
3.	NUR WAHYUNI	181020033	VIII / MPI		
4.	SRI DEVI	191010240	VI / PAI		
5.	SISKA	181030105	VIII / MPI		
6.	Nur Sofarni	18030100	VIII / MPI		
7.	Rafica Luning	10030012	VIII / MPI		
8.	Rahmat Riwandy	181030006	VIII / MPI		
9.	NUZZAFIA SALANTA	181030114	VIII / MPI		
10.	Miranda Aspira	181010080	VII / PAI		
11.	Redianti	181010020	VIII / PAI		
12.	Askan	181030111	VIII / MPI		

Palu, 26 April 2022

Pembimbing I,

Dra. Retoliah, M.Pd.I.  
NIP. 196304011992031004

Pembimbing II,

Darmawansyah, M.Pd.  
NIP. 198903202019031008

Penguji,

Dr. H. Azma, M.Pd.  
NIP. 196602211993031004

Mengetahui  
a.n. Dekan  
Ketua Jurusan MPI,

Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd  
NIPN. 2007046702

**KARTU SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU**

FOTO 3 X 4

NAMA : NUR MAHFELIA  
NIM : 181030101  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM / MPI

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	Senin, 29.06.2021	Fitri Ayu Ningsih	Model kepemimpinan perempuan dalam meningkatkan mutu pendidikan PAU Barat di SDN Inpres Bahari Kecamatan	1. Dr. Jihan, S.Ag, M.Ag 2. Darmawangyah, M. Pd	
2	Kamis, 1-07-2021	AL-KADRI ANNAS	Kontribusi Taman Pengajian Al-Quran terhadap Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMPN 3 Sindue Kab. Donggala.	1. Drs. RAMANG, M.Pd.1. 2. Drs. H. MOH. ARFAN HAKIM, M.Pd.1	
3	Kamis, 1-07-2021	FARIDA	Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu lulusan di SMA negeri 1 Tinombo Kab. Pangkajene-Andalena	1. Prof. Dr. H. SAGAF-S. PETTAJONSU, M.Pd. 2. Dr. GUSNARIB M.Pd	
4	Senin 05.07.2021	Sulastri A. Ojafata	Problematika Pembelajaran IPA pada Persepsi Cudde kelas V di madrasah ibtidaiyah Al-Baharat Perguruan Bata Palu	1. Dr. Prusden M.pd. 2. Zahrawaty, S.Si, M.Pd.	
5	Kamis 08-07-2021	ASDIA	Pengaruh Orang Tua dalam Penerimaan Belajar Peserta Didik Praremaja pada masa COVID-19 Terhadap Hasil Belajar Kelong Studi PAU Di Smpulugeri 2 Palu	1. Drs. H. Hamzah, M.Pd.1 2. ZATUN - S.Pd.1., M.Pd.1	
6	Jumat 09.07.2021	Khairul muhammad	Kompetensi Kependidikan guru honorer pada mata pelajaran pendidikan agama Islam di SMP Negeri 3 Muabunga Kabupaten Tojo Una-Una	1. Dr. Asear, M. Pd 2. Suharnis, S. Ag, M. Pd	
7	Rabu 14. Juli 2021	Anic's Hafyan	Kemampuan literasi di gitar dalam Pustaka PAU di madrasah Anoniyah Al-Izzah Al-Asadiyah Solar. Kabupaten Parigi, Moutong.	1. Dr. Komlar M. Ag. 2. Hamba S. Ag, M. Ag.	
8	Sabtu Kamis 27 Januari 2022	Muhammad Prananda	Pengaruh Evaluasi Pembelajaran di SDN Inpres Bahari Kecamatan Bahari Kabupaten Parigi Moutong	1. Dr. Arpusdan, M. Arif, S. Ag, M. Pd 2. Dr. Naima, S. Ag, M. Pd	
9	Senin 31/ Januari/2022	Zhen Hayal Adiwangsa	Efektivitas manajemen kepala sekolah dalam Dehumanisasi Pendidikan di SMP 15 Kota Palu	1. Dr. Hamka S. Ag, M. Pd 2. Dr. Jihan S. Ag, M. Ag	
10	Senin 31/ Januari/2022	Fadlun	Analisis Kelebihan dan Kekurangan Pembelajaran Luring dan Daring pada pencapaian Kompetensi Dasar Kurikulum S.Ms. Arab di Kelas VIII MTsN 1 Kota Palu	1. Dr. H. Muh. Jabir, M.Pd.1 2. Tiin Fatimah, S. Ag, M. Ag	

Catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftarkan seminar menempuh ujian skripsi



**BUKU KONSULTASI  
Pembimbing Skripsi**

Nama : NUR MAGHFIRA  
NIM : 181030101  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA  
DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH  
UNGGULAN DI MTs NEGERI 1 KOTA  
PALU

FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PALU

BUKU KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI



NAMA : NUR MAGHFIRA  
NIM : 181030101  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PEMBIMBING : I. Dra. Retoviah, M.pd.1  
                  II. Darmawansyah, M.pd  
ALAMAT : JL. JALUR GHAZA  
NO. HP : 0852 4266 4251

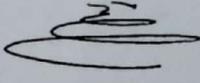
JUDUL SKRIPSI

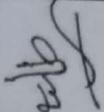
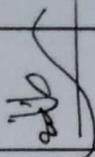
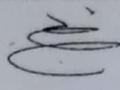
IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA  
DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGULAN  
DI MTs NEGERI 1 KOTA PALU

**JURNAL KONSULTASI  
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI**

Nama : Nur Maghfira.  
 NIM : 181030101  
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM / MPI  
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA  
 DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH  
 UNESULAN DI MENEGERI 7 KOTA PALU

Pembimbing I :  
 Pembimbing II :

No.	Hari/Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
1.	Senin 11/4-2022	Sampul	Perbaiki Sampul Perbaiki kata yang tertulis salah	
2	Kamis 14/4-2022	Bab I Bab II	Latar belakang Jarak spasi Cetak miring bahasa asing	

No.	Hari/Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
3.	Selasa 19/4-2022	I	Perbaiki sesuai hasil koreksi 1. Penegasan istilah 2. Penelitian terdahulu 3. Analisis kriteria MADRASAH Urggulan	
4.	Jumat 22/4-2022		Aec Seminar	
5.	Senin 24/10-2022	Bab II	Perbaikan Penulisan Footnote serta Perambahan foto	
6.		BAB I BAB II	Perbaikan latar belakang, Perbaikan teknik Penulisan, dan Pengumpulan data	

No.	Hari/Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
7	Kamis/27/10/2021	IV	<p>Hasil penelitian belum tergambar variabel 2 mewujudkan Madrasah Unggul yang dibahas hanya implementasi manajemen persialia</p> <p>Tentukan pilihan</p> <p>hlongkan variabel 2 atau tambah hasil wawancara dan observasi terkait Variabel 2</p> <p>- Sebaiknya pada akhir Sub bahasan harus terlihat kesimpulan Penilitia</p>	

6

No.	Hari/Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan
8	Ahad/30/10/2021		Ace Ujian Munagasyah	

7

No.	Hari/Tanggal	Bab	Saran Pembimbing	Tanda Tangan

**Laporan Penyelesaian Bimbingan dari Dones Pembimbing:**

Yth. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam. Dr. Samintang, S.Sos. M.  
 Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)  
 IAIN Palu

Yang bertanda tangan di bawah ini:

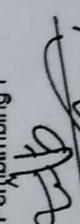
1. Nama : Dra. Retoliah, M.Pd.  
 NIP : 19621231199032003  
 Pangkat/Golongan : Pembina Utama Muda / IV/c  
 Jabatan Akademik : Lektor Kepala  
 Sebagai : Pembimbing I

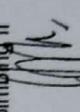
2. Nama : Darmaningsih, M.Pd  
 NIP : 198903202019031008  
 Pangkat/Golongan : Penata / III/c  
 Jabatan Akademik : Lektor  
 Sebagai : Pembimbing II

Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa:

Nama : Nur Maghfira  
 NIM : 181030101  
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSEKALIA DALAM MENYUSUNKAN MADRASAH USGULAM DI WITEN I KOTA PALU

Telah selesai dibimbing dan siap untuk diujikan di hadapan sidang ujian munaqasyah skripsi.

Pembimbing I  
  
Dra. Retoliah, M.Pd.  
 NIP. 19621231199032003

Palu, .....  
 Pembimbing II  
  
Darmaningsih, M.Pd  
 NIP. 198903202019031008



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو

STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Trans Palu-Palolo Desa Pombewe Kec. Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165  
Website : [www.uindatokarama.ac.id](http://www.uindatokarama.ac.id), email : [uindatokarama.ac.id](mailto:uindatokarama.ac.id)

Nomor : 5041 /Un.24/F.I/PP.00.9/11/2022  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : **Undangan Menghadiri Ujian Skripsi.**

Sigi, 11 November 2022

Yth. Bapak/Ibu Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu  
1. Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.  
2. Dr. H. Azma., M.Pd.  
3. Dr. Andi Anirah, S.Ag., M.Pd.  
4. Dra. Retoliah., M.Pd.I  
5. Darmawansyah., M.Pd.

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dalam rangka pelaksanaan Ujian Munaqasyah Mahaiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu :

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 181030101  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERSONALIA DALAM MEWUJUDKAN MADRASAH UNGGULAN DI MTSN 1 KOTA PALU

Dengan hormat kami mohon kesediaanya untuk menguji Skripsi tersebut, yang akan dilaksanakan pada :

Hari/tanggal : Rabu, 16 November 2022  
Jam : 09.30.00 s/d Selesai  
Ruang Sidang : Meja Sidang A  
Tempat : Kampus II Lantai 3 FTIK

Demikian, atas kehadirannya diucapkan terima kasih.

Wassalam,

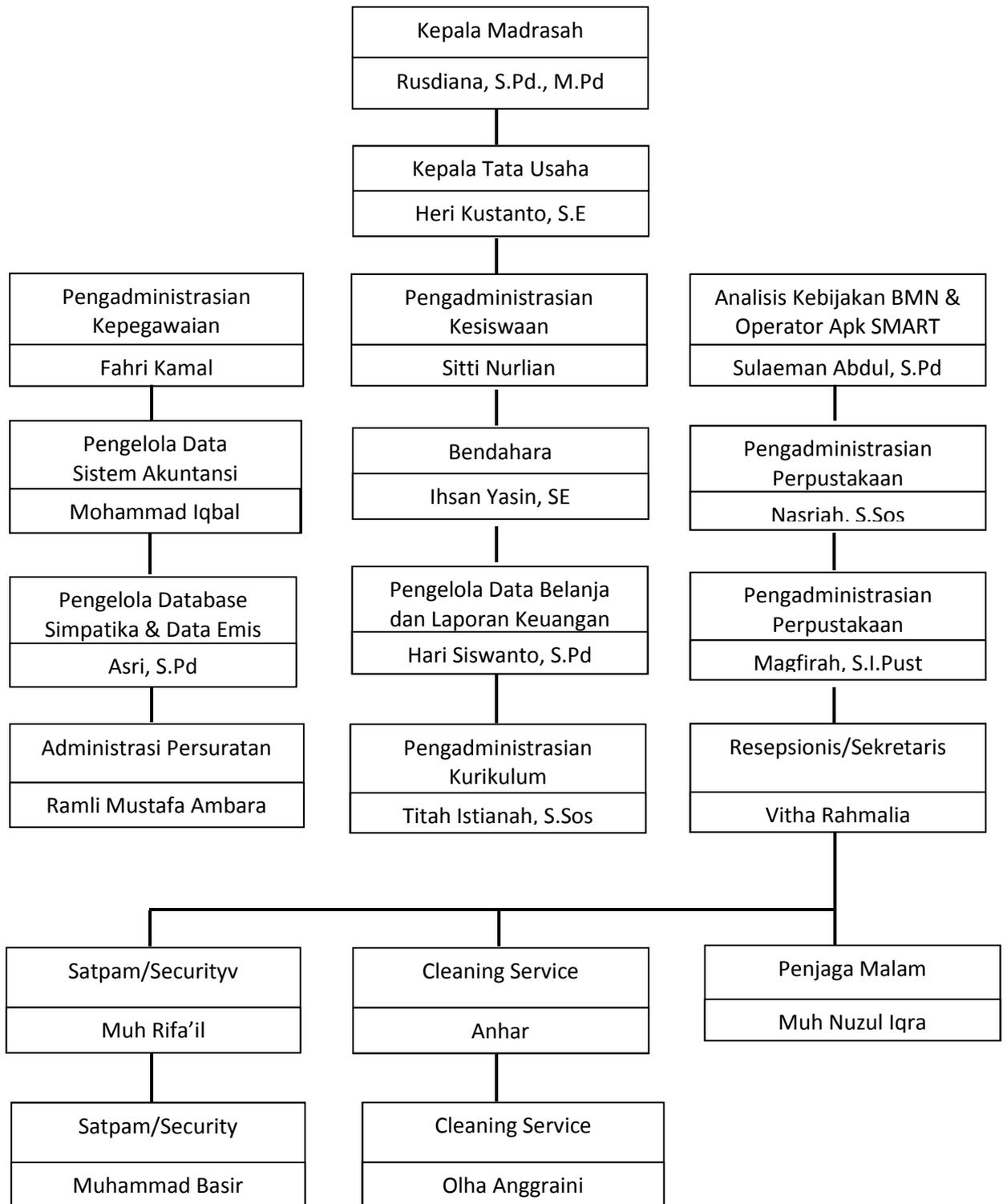
a.n. Dekan  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam,

Dr. Samintang., S.Sos., M.Pd.  
NIP. 2007046702

**Catatan Bagi Peserta Ujian Skripsi :**

1. Berpakaian Jas Lengkap + Kopyah (Pria).
2. Berpakaian Kebaya Muslimah (Wanita).

**STRUKTUR ORGANISASI TATA USAHA  
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA PALUTAHUN 2022**



Gaambar 1. Gedung Madrasah MTsN 1 Kota Palu



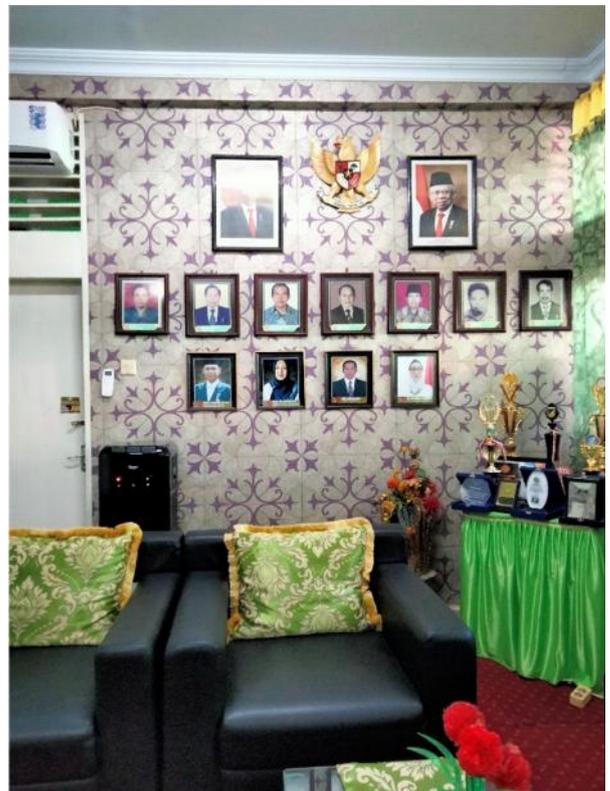
Gambar 2. Kantor MTsN 1 Kota Palu



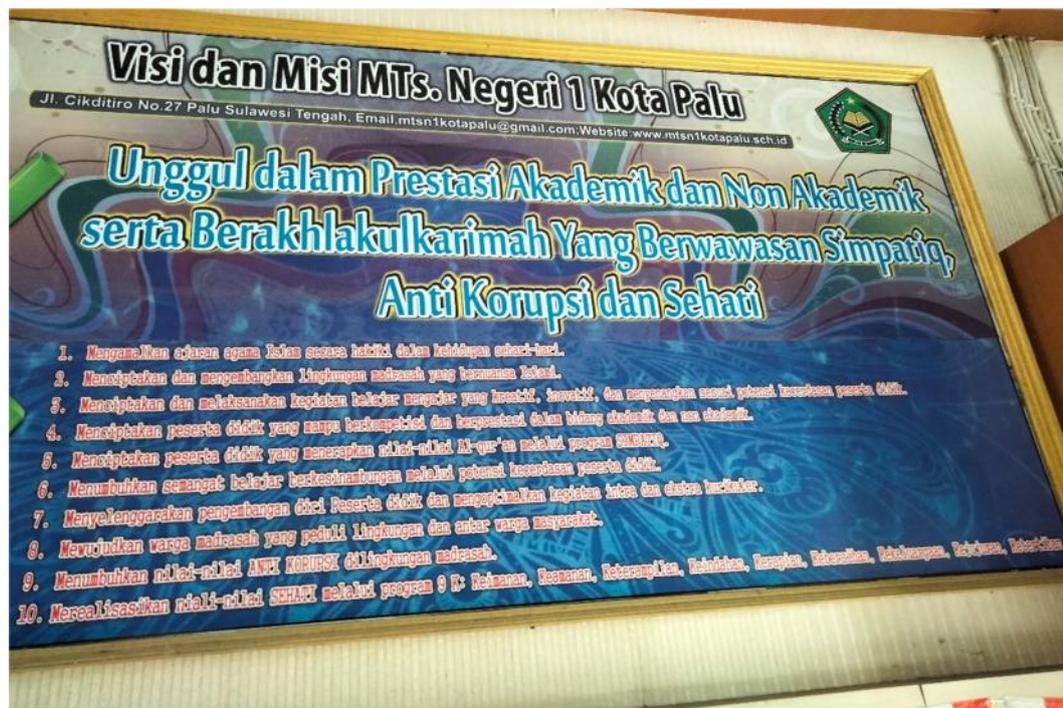
Gambar 3. Lapangan MTsN 1 Kota Palu



#### 4. Gambar Sertifikat serta Pimpinan MTsN 1 Kota Palu



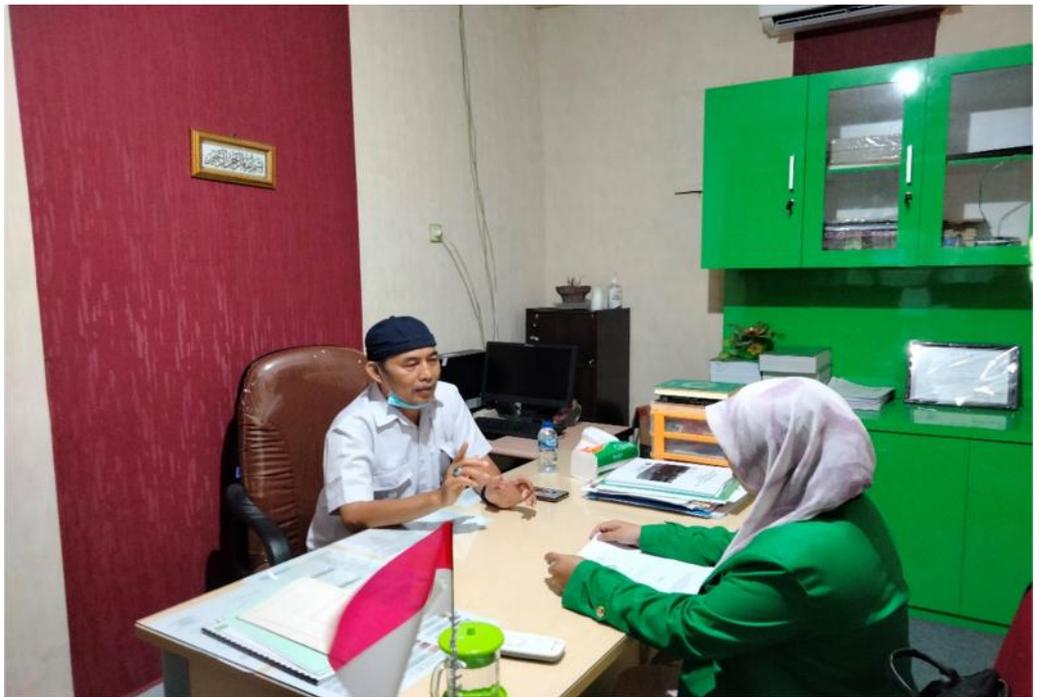
Gambar 5. Visi Misi MTsN 1 Kota Palu



Gambar 6. Wawancara bersama Kepala MTsN 1 Kota Palu



Gambar 7. Wawancara bersama kapala Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu



Gambar 8. Ruangan Kantor MTsN 1 Kota Palu



Gambar 9. Wawancara bersama salah satu Tata Usaha, dan Struktur Tata Usaha MTsN 1 Kota Palu



## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Penulis

Nama : Nur Maghfira  
NIM : 18.1 .03.0101  
TTL : Palu, 31 Desember 2022  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status : Belum Nikah  
Alamat : Jl. Jalur Ghaza



### B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Drs. Muhadi  
Agama : Islam  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Jl. Jalur Ghaza
2. Nama Ibu : Sitti Nurlian  
Agama : Islam  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Jl. Jalur Ghaza

### C. Riwayat Pendidikan

1. TK Raudatul Atfhal DEPAG 1 Tamat Tahun 2006
2. SDN 24 Palu Tamat Tahun 2012
3. MTsN 1 Kota Palu Tamat Tahun 2015
4. SMK Muhammadiyah 1 Palu Tamat Tahun 2018