

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS BELAJAR PESERTA DIDIK
DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-HASANAT KALEKE
KABUPATEN SIGI**



SKRIPSI

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

OLEH :

NUR INDAH RAHMADINI
NIM: 20.1.03.0072

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN (FTIK)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2024**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul "**Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke**" benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 11 Juni 2024 M

4 Zulhijjah 1445 H

Penulis,



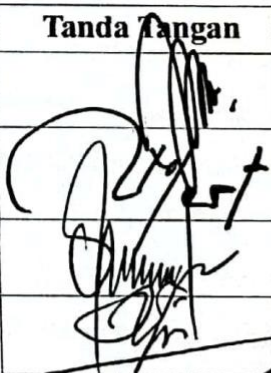



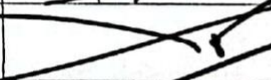
NUR INDAH RAHMADINI
NIM: 20.1.03.0072

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudari Nur Indah Rahmadini NIM 20.1.03.0072 dengan judul **“Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi”** yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Universitas Islam Negeri (UIN) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) pada tanggal 27 Mei 2024 M yang bertepatan dengan tanggal 18 Zulkaidah 1445 H. Dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya tulis ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

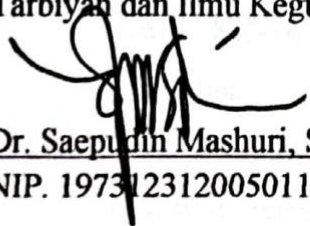
Palu, 11 Juni 2024 M
4 Zulhijjah 1445 H

DEWAN PENGUJI

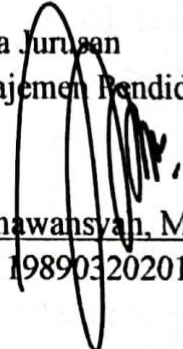
Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Tim Penguji	Darmawansyah, M.Pd	
Penguji Utama I	Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I	
Penguji Utama II	Dr. Samintang, S.Sos., M.Pd	
Pembimbing I	Dr. H. Azma, M.Pd	
Pembimbing II	Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd	

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 197312312005011070

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Darmawansyah, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ

وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt, karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Orang tua penulis tercinta, Ayahanda Parman Mislaeni dan Ibunda Zaitun yang telah membesarkan, mendidik dan mendoakan serta membiayai, selalu memberikan motivasi, do'a, semangat dan dukungan terhadap penulis dalam kegiatan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga Allah membalas semua ketulusan dan melimpahkan rahmat-Nya.
2. Bapak Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag., selaku Rektor Uin Datokarama Palu beserta seganap pimpinan yang telah banyak memberikan kebijakan selama perkuliahan dan penyelesaian studi hingga semuanya dapat berjalan dengan lancar.
3. Bapak Dr. Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I Selaku dekan fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Ibu Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd., Selaku Wakil Dekan 1 Bidang Akademik dan Pengembangan lembaga, Bapak Dr. H. Suharnis, S.Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, dan Ibu Dr. Elya, S.Ag., M.Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Alumni dan Kerjasama.
4. Bapak Darmawansyah, M.Pd., Selaku Ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Masmur M, S.Pd., M.Pd. sekretaris Program

studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama palu.

5. Bapak Dr. H Azma, M.Pd. selaku pembimbing I serta pembimbing II ibu Dr. Hj Naima, S.Ag., M.Pd. yang dengan ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya dalam membimbing, mengarahkan dan membantu penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal bimbingan proposal sampai pada tahap terakhir ini sehingga bisa selesai sesuai dengan harapan.
6. Bapak Mudaimin, S.Ud., M.Pd. selaku dosen penasehat akademik yang membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan di Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu.
7. Kepala perpustakaan dan seluruh staf perpustakaan UIN Datokaram Palu yang telah memberikan pelayanan selama penulis mencari materi referensi sebagai bahan skripsi sehingga menjadi sebuah karya ilmiah.
8. Seluruh dosen dan karyawan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama palu yang dengan ikhlas memberikan pelayanan selama Penulis mengikuti rutinitas akademik.
9. Ibu Ros Ida, S.Pd selaku Kepala Madrasah, Ibu Fadillah, S.Pd. selaku Wakil Madrasah, Ibu Nurjannah, S.Pd. selaku guru bahasa arab, Ibu Ibu Reza Rizky Yani selaku Kepala staff madrasah yang telah membantu penulis selama proses wawancara untuk penulisan hasil skripsi ini.
10. Teman seperjuangan dan sahabat-sahabat di lingkungan Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu angkatan 2020 serta rekan-rekan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Terkhusus kepada sahabat saya sejak Mahasiswa baru yang senantiasa membantu dan menemani yaitu Alfi Syahrin, Ririn, Wanda, Winda, Sulma, Meilan, Rifkah, Salwa, Anggie Dan Naya.
11. Dan terakhir kepada seluruh nama-nama yang ikut dalam perjalanan hidup penyusun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak sempat tertulis disini, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya hanya kepada Allah Swt penulis mengucapkan syukur atas kemudahan dan Rahmat yang telah diberikan selama proses perkuliahan hingga detik ini, dan ucapan tak terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan dan kerjasamanya dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini. Semoga segala perbuatan baik yang diberikan menjadi bahan perhitungan yang baik dikemudian hari, dan semoga Penulis senantiasa mendo'akan segala yang telah diberikan mendapat balasan yang tak terhingga dari Allah Swt.

Aamiin.

Palu, 11 Juni 2024 M
4 Zulhijjah 1445 H
Penulis

Nur Indah Rahmadini
NIM: 20.1.03.0072

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
D. Penegasan Istilah	8
E. Garis-Garis Besar Isi	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu	11
B. Manajemen Tenaga Pendidik	15
1. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik	15
2. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik	19
3. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik	20
4. Proses Manajemen Tenaga Pendidik.....	24
C. Konsep Tenaga Pendidik	32
1. Pengertian Tenaga Pendidik	32
2. Persyaratan Tenaga Pendidik	34
3. Kompetensi Tenaga Pendidik	35
4. Kode Etik Tenaga Pendidik	37
D. Peningkatan Kualitas Belajar	38
1. Peningkatan Kualitas Belajar	39
2. Faktor faktor yang mempengaruhi kualitas belajar peserta didik.....	40
3. Indikator Kualitas Belajar.....	42
E. Kerangka Pikir Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	56
C. Kehadiran Peneliti	47
D. Data Dan Sumber Data	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	52
G. Pengecekan Keabsahan Data	53

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	55
1. Sejarah Singkat MTs Al-Hasanat Kaleke	55
2. Visi, Misi, dan Tujuan	57
3. Sumber Daya Manusia MTs Al-Hasanat Kaleke	58
B. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di MTs Al-Hasanat Kaleke	62
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di MTs Al-Hasanat Kaleke	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Implikasi Penelitian	85

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

1. Profil Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke	62
2. Daftar Keadaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Tahun 2023/2024	66
3. Daftar Keadaan Peserta Didik Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Tahun 2023/2024	67
4. Daftar Sarana dan Prasarana Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Tahun Ajaran 2023/2024	68

DAFTAR LAMPIRAN

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

ABSTRAK

Nama : Nur Indah Rahmadini
NIM : 20.1.03.0072
Judul Skripsi : Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi

Penelitian ini membahas tentang “Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi”. Penulisan ini berfokus pada: (1) Bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke. (2) Apa faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan dianalisis dengan cara mereduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya maka diadakan pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi dilakukan berdasarkan indikator manajemen tenaga pendidik. 1) Tahap Perencanaan Rekrutmen 2) Tahap Pelaksanaan 3) Tahap Monitoring 4) Tahap Evaluasi. 5) Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke. Faktor pendukung implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke yaitu terjalinnya kerja sama dan komunikasi antara madrasah dan yayasan untuk lebih meningkatkan kualitas Madrasah. Faktor penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke yaitu kurangnya tenaga pendidik yang berstatus PNS serta tenaga pendidik yang kurang menggunakan metode bervariasi sehingga peserta didik kurang berpartisipasi dalam proses belajar mengajar dikelas.

Implikasi yang diperoleh dari penelitian ini adalah, setiap kualitas akademik maupun non akademik yang telah diperoleh sangat membutuhkan pencatatan sebagai bentuk arsip madrasah dan sebagai bahan untuk mempertahankan eksistensi kualitas peserta didik juga dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi tingkat perolehan kualitas dari tahun ketahun, sehingga mampu memperbaharui implementasi dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan masyarakat dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan, yang berlangsung disekolah dan diluar sekolah sepanjang hayat untuk mempersiapkan peserta didik untuk dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat pada masa yang akan datang. Melalui sebuah pendidikan kita bisa mendapatkan ilmu pengetahuan karena pendidikan merupakan proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan melalui pelajaran dan pelatihan.

Manajemen merupakan proses yang berkaitan dengan keberhasilan suatu tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, dalam manajemen ada proses pengarahan atau kepemimpinan yang mempengaruhi pengelolaan serta pemanfaatan sumber daya manusia yang ada. Pengelolaan sumber daya manusia hendak dilakukan secara efektif dan efisien.

Aktivitas yang dilakukan di dalam organisasi atau sekolah sebagai upaya mencapai tujuan yang diharapkan. Salah satu aktivitas tersebut adalah manajemen. Manajemen merupakan suatu upaya yang dijalankan dalam rangka pencapaian tujuan dengan menjalankan koordinasi terhadap kegiatan orang-orang lain. Manajemen yaitu yang dijalankan bagi tiap manajer guna memanager perusahaan, organisasi ataupun lembaga.¹

Ruang lingkup dari manajemen itu sendiri, jika dilihat dari substansi manajemen pembelajaran mempunyai ruang lingkup manajemen. Hal yang

¹Sujari Rahmanto, *Manajemen Pembiayaan Sekolah*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018), 6-7.

menjadi ruang lingkup manajemen Pendidikan adalah: Kuri kulum dan pembelajaran, peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, keuangan dan partisipasi masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menggerakkan seluruh program yang direncanakan oleh sebuah Lembaga Pendidikan. Tujuan yang sudah di tetapkan harus dijalankan agar bisa mencapai tujuan tersebut. Contoh sumber daya manusia di sekolah ialah tenaga pendidik/guru.

Tenaga pendidik merupakan personil yang hendak menggerakkan program sekolah, khususnya dalam bidang pembelajaran serta Pendidikan. Tenaga pendidik bertugas memajukan dan meningkatkan pembelajaran agar sesuai dengan visi misi dan tujuan sekolah. Selain itu, tenaga pendidik bertugas membentuk prestasi dan karakter peserta didik melalui Pendidikan.

Pendidikan merupakan perihal yang sangat berarti untuk tiap manusia, pembelajaran pula dapat dimiliki oleh tiap manusia baik di sekolah ataupun diluar sekolah, pembelajaran ialah aktivitas proses belajar mengajar yang terdiri dari 2 komponen ialah terdapat partisipan didik serta terdapat tenaga pendidik, buat mewujudkan pembelajaran yang baik serta bermutu pada sesuatu lembaga ataupun sekolah hingga dibutuhkan terdapatnya tenaga pendidik yang handal di bidangnya, sebab hendak sangat mempengaruhi dalam proses pengembangan pendidikan untuk peserta didik.

Meningkatkan kemampuan anak didik pastinya diperlukan bermacam komponen yang berikutnya terletak dalam ruang lingkup madrasah. Madrasah ialah tempat berlangsungnya aktivitas belajar mengajar. Aktivitas pendidikan di

madrrasah tidak hendak berjalan dengan mudah apabila komponen pembelajaran yang terdapat belum terpenuhi.

Keberhasilan sistem pembelajaran dalam sesuatu madrasah ataupun sekolah tidak terlepas dari manajemen yang dipergunakan. Sistem manajemen sangat berfungsi aktif dalam kemajuan serta keberhasilan pertumbuhan suatu madrasah ataupun sekolah, oleh karenanya manajemen sangat di butuhkan buat terwujudnya yang terkoordinir serta dalam pelaksanaanya bisa berjalan dengan efisien serta efektif.

Komponen penting dalam pendidikan adalah tenaga pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1 dijelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan lanjutan pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.² Dari itu bisa dapat dilihat bahwa tenaga pendidik diakui sebagai tenaga profesional. Dapat kita pahami bagaimana kedudukan tenaga pendidik diakui di dalam Undang-Undang di Indonesia.

Pandangan masyarakat, tenaga pendidik dilihat selaku tenaga handal. Tenaga pendidik dilihat selaku tenaga handal sebab tenaga pendidik melakukan sesuatu profesi ataupun pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Seseorang tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi pendidik. Madrasah dipandu oleh seorang yang disebut kepala madrasah.

Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mentukan maju mundurnya tujuan pembelajaran yang hendak dicapai. Bila madrasah dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang kompeten serta handal maka madrasah hendak maju. Kebalikannya bila madrasah dipimpin oleh pemimpin yang tidak bermutu serta handal hingga madrasah hendak kalah dalam persaingan yang makin meningkat

²Undang-Undang, *Tentang Guru dan Dosen Pasal 2 ayat 1*, Nomor 14 tahun 2005.

ketat antar lembaga Pendidikan

Mulyasa berpendapat jika bangsa Indonesia ingin berkiprah pada era saat ini, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Sebab itu, peran pendidikan dianggap terpenting, karena dengan pendidikan lah keberadaan ilmu pengetahuan itu mampu kita kuasai.³

Menurut Syarif Manajemen tenaga pendidik adalah mendayagunakan sumber-sumber “personil maupun materil” secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya Pendidikan.⁴

Berdasarkan definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa Pendidik adalah inti dari proses pembelajaran. Mereka sangat mempengaruhi kualitas Pendidikan yang diterima peserta didik. Oleh karena itu, manajemen tenaga pendidik yang efektif sangat penting untuk keberhasilan sistem Pendidikan.

Manajemen tenaga pendidik sangat dibutuhkan di lembaga pendidikan karena tenaga pendidik merupakan subjek dalam mentransfer ilmu kepada peserta didik. Manajemen tenaga pendidik harus ada pembagian tanggung jawab yang jelas, tegas dan tepat sehingga program yang telah diterapkan dapat berjalan dengan suatu sistem, agar semua tenaga pendidik mau bekerja dan menjalankan tugas yang dibebankan kepada yang bersangkutan.

Kepala madrasah merupakan manajer yang mengarahkan dan melakukan langkah-langkah strategis dalam usaha menjalankan roda organisasi sekolah agar berjalan efektif dan mencapai target yang diinginkan. Karena itu, kepala sekolah membuat terobosan-terobosan dengan mengarahkan semua komponen sekolah terlibat dengan menyusun kerangka kerja dan membuat target-target yang akan

³Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah; Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002), 3.

⁴Ismed Syarif, *Administrasi Pendidikan di Sekolah Dasar*, (Yogyakarta: Roda Pengetahuan, 1976), 7.

dicapai dalam beberapa waktu dimasa depan

Peningkatan kualitas pembelajaran hendaknya kepala sekolah memperhatikan strategi yang akan digunakan, strategi yang digunakan mencakup peran dan tugas kepala sekolah yaitu kepala sekolah harus mampu menjadi educator, manager, administrator, supervisor, leader. Inovator dan motivator, seperti yang tercantum dalam keputusan Menteri Pendidikan 5 Nasional Nomor 162 Tahun 2003 tentang pedoman penugasan guru, dan merumuskan visi misi yang akan dicapai oleh sekolah.

Mengingat akan pentingnya manajemen tenaga pendidik dalam proses pembelajaran peserta didik di sekolah, maka harusnya seluruh pihak yang terkait dengan bidang pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi menaruh perhatian penuh untuk meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik. Proses pembelajaran yang melibatkan berbagai komponen dalam belajar hendaknya dikemas secara sistematis. Tenaga pendidik dalam hal ini sebagai subjek, menjadi titik sentral yang perlu diterapkan oleh guru agar hasil belajar yang dicapai oleh siswa optimal. Untuk itu bagi guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Sigi harus berusaha untuk meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan pengamatan penulis di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Kabupaten Sigi menunjukkan gejala-gejala kualitas belajar peserta didik yaitu masih ada di antara tenaga pendidik yang belum ditempatkan berdasarkan latar belakang pendidikan yang di ampuh, kurangnya tenaga pendidik yang berstatus PNS, kurangnya guru menggunakan metode bervariasi sehingga siswa kurang

berpartisipasi mengikuti belajar di dalam kelas, sehingga hal tersebut tentu akan mempengaruhi kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.

Melihat fakta-fakta di atas, maka tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi memiliki kualitas peserta didik yang bisa dikatakan masih rendah. Dengan demikian seharusnya manajemen tenaga pendidik harus meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik membahas judul penelitian mengenai, ***“Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini. Permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Bersadarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.
- b. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi manfaat:

a. Secara teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pemikiran keilmuan dan mengembangkan wawasan dalam perkembangan ilmu Manajemen Pendidikan Islam khususnya tentang implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

b. Secara praktis

1) Bagi Kepala Madrasah

Sebagai bahan masukan maupun referensi bagi kepala madrasah tentang implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas peserta didik.

2) Bagi Wakil Kepala Madrasah Kurikulum

Sebagai bahan rujukan bagi Wakamad Kurikulum dalam sebuah proses manajemen terutama implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

3) Bagi Masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat terkait implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

4) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk menambah wawasan serta meningkatkan kualitas sebagai tenaga profesional dalam bidang pendidikan.

D. Penegasan Istilah

Sebelum melangkah lebih jauh dan memudahkan pembaca memahami judul proposal ini maka penulis akan menjelaskan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul proposal ini agar tidak terdapat perbedaan penafsiran atau perbedaan dalam memahami. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca

apa yang hendak dicapai dalam penelitian. Penegasan istilah itu adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari tenaga pendidik itu masuk kesuatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan pelatihan atau pengembangan dan pemberhentian.⁵

Manajemen tenaga pendidik yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu segala proses pengelolaan tenaga pendidik mulai dari perencanaan, hingga pengawasan, penilaian kerja dengan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Peningkatan Kualitas Belajar

Menurut Daryanto, kualitas pembelajaran adalah suatu tingkatan pencapaian dari tujuan pembelajaran awal termasuk di dalamnya adalah seni, dalam pencapaian tujuan tersebut berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan sikap peserta didik melalui proses pembelajaran di kelas.⁶

Peningkatan kualitas belajar yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu kualitas pembelajaran yang dapat mengukur sejauh mana tingkat pencapaian hasil dari tujuan pembelajaran itu sendiri. Tujuan pembelajaran yang sudah tercapai akan menghasilkan hasil belajar yang optimal dari peserta didik.

E. Garis-Garis Besar Isi

Dalam penulisan skripsi ini penulis menguraikan garis-garis besar isi untuk lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini sebagai berikut:

⁵Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, 229.

⁶Suyanto, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, (Erlangga: Jakarta, 2013), 5.

Bab 1 berisikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, sebagai gambaran umum atas permasalahan yang menjadi target dalam pembahasan berikutnya. Kemudian rumusan masalah yang mengemukakan fokus penelitian agar tidak terjadi kerancuan dalam penelitian. Lalu diteruskan dengan tujuan penelitian yang menguraikan tentang maksud penelitian dilakukan dengan penegasan istilah dalam penelitian untuk menghindari kekeliruan persepsi dan kerangka berpikir dikalangan pembaca tentang judul ini yang merupakan suatu bentuk proses penelitian. Dan yang terakhir adalah memuat tentang garis-garis isi.

Bab 2 berisikan tentang kajian pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, gambaran tentang landasan teori yang berkaitan dengan implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik, serta kerangka berpikir penulis.

Bab 3 berisikan metode penelitian yang memuat tentang pendekatan penelitian, jenis penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta pengecekan keabsahan data.

Bab 4 berisikan tentang hasil penelitian penulis sesuai dengan rumusan masalah yang ada pada bab 1.

Bab 5 merupakan bab penutup dari isi proposal skripsi ini. Berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah yang dikaji serta saran yang merupakan input dari penulis berkaitan dengan Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau disebut juga dengan kajian pustaka, merupakan cara untuk mempertajam metodologi, memprekuat kajian teoritis dan memperoleh informasi mengenai penelitian sejenis yang telah dilakukan oleh peneliti lain.⁷ Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya 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 yang berkaitan dengan manajemen kinerja dalam meningkatkan competitive advantage. Berikut ini adalah beberapa penelitian sebelumnya, yang dijadikan tinjauan pustaka dalam penelitian ini:

Pertama Penelitian Suryati mengenai Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru.⁸ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru tergolong baik, hal ini terbukti dengan hasil pengolahan data yang diperoleh wawancara kepada kepala sekolah dan tenaga pendidik. Dari hasil di atas, implementasi manajemen tenaga pendidik telah melakukan pertama, Perencanaan berbasis

⁷Sudarwan Damim, *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, (Cet. I; Bandung: Pustaka Belajar, 2002), 105.

⁸Suryati, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru*, 2020.

analisis kebutuhan tenaga pendidik. Kedua, Seleksi dilakukan oleh yayasan dan madrasah dengan penilaian meliputi kemampuan mengajar, integritas dan komitmen. Ketiga, Pemberian gaji pokok setiap bulan. Keempat, Pengembangan tenaga pendidik secara mandiri dan dari luar madrasah. Kelima, Pengunduran tenaga pendidik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pembelajaran guru yaitu kecakapan dan keahlian tenaga pendidik dan pengurangan tatap muka menjadi setengahnya biasa 40 menit menjadi 20 menit. Terdapat beberapa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis diantaranya: tempat penelitian di sekolah penelitian tersebut memiliki studi kasus Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru sedangkan penulis memiliki studi kasus Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi. Pada penelitian ini juga memiliki persamaan pada jenis penelitian yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif.

Kedua Penelitian Khoirul Anam mengenai Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Surabaya.⁹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen peserta didik di MTs Negeri 2 ini memiliki manajemen yang mulai dari kegiatan awal masuk peserta didik tersebut melakukan penyaringan terlebih dahulu sebelum masuk ke tahap tes. Penyaringan ini dilakukan untuk memilah

⁹Khoirul Anam, *Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Surabaya*, 2019.

peserta didik yang berprestasi dan yang tidak. Hal tersebut bertujuan untuk menilai dan melihat potensi-potensi yang dimiliki oleh siswa. (2) prestasi belajar siswa di MTs Negeri 2 adalah sebuah hasil yang diperoleh oleh seseorang dengan hasil usahanya, baik itu dari bidang akademik maupun non akademik. Dan di setiap tahunnya selalu meningkat. Program yang dilakukan yaitu dengan melakukan dua kali penilaian dalam satu semester. (3) implementasi manajemen peserta didik di MtsNegeri 2 yaitu dengan mengadakan penyaringan sejak awal sebelum masuk ke tahap tes yang bertujuan untuk melihat dan menilai siswa yang berprestasi dan yang tidak. Yang berprestasi di bidang akademik di lihat dari raport, sedangkan yang non akademik harus melampirkan sertifikat kejuaraannya; merancang program-program yang berbasis religi; mewajibkan ekstrakurikuler pramuka; memberikan pelayanan yang maksimal; melakukan kerjasama dengan lembaga lain; melakukan promosi atau publikasi dengan majalah karya siswa siswi. Semua usaha yang dilakukan tersebut untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, dan untuk mencapai visi misi sekolah. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah tempat penelitian dan judul yaitu Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Surabaya sedangkan penelitian yang dilakukan penulis adalah Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi. Persamaan penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

Ketiga Penelitian Asma Abdullah mengenai Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo.¹⁰ Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo dilakukan berdasarkan indikator manajemen pendidik. Tahap perencanaan: a) menyesuaikan standar rasio jumlah tenaga pendidik dan peserta didik; b) melakukan rekrutmen tenaga pendidik; c) penempatan tenaga pendidik dan pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan. Tahap pelaksanaan: a) peningkatan kompetensi tenaga pendidik; b) penerapan kedisiplinan kepada tenaga pendidik; c) pemberian sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan sekolah; d) memberikan reward kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Tahap Monitoring: a) mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya; b) memberikan teguran secara langsung kepada tenaga pendidik yang lalai dalam melaksanakan tugas; c) melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam proses pembelajaran; d) memperhatikan kompetensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya; e) memberikan saran ataupun masukan kepada tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Tahap evaluasi: a) memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik; b) menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik; c) menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Kendala yang dihadapi pada peserta didik di Sekolah Dasar Negeri 30 Mettirowalie Kota Palopo, antara lain: a) kekosongan tenaga yang

¹⁰Asma Abdullah, *Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo*, 2022.

berstatus ASN pada kelas atau bidang studi; b) hasil rekrutmen tenaga pendidik tidak sesuai kualifikasi; c) kebijakan pemerintah terkait perubahan kurikulum pendidikan. Dan adapun solusi dalam mengatasi kendala tersebut adalah sebagai berikut; a) perekrutan tenaga honorer sesuai kebutuhan; b) penyesuaian tugas tenaga pendidik; c) mendorong dan memotivasi para tenaga pendidik untuk berupaya menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang pendidikan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah judul dan tempat penelitian berada di lingkungan Sekolah Dasar sedangkan penulis hanya di Madrasah Tsanawiyah yang berada di Desa Kaleke. Persamaan Penelitian tersebut juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Tenaga Pendidik

a. Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Dalam Kamus Inggris Indonesia kata *manage* diartikan “mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola”.¹¹ Sementara itu dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹² Sedangkan menurut Maisah manajemen adalah aktivitas yang prinsip untuk membuat suatu perbedaan dalam hal bagaimana organisasi lebih baik melayani orang yang telah dipengaruhi, sebagai bentuk tanggung jawab sosial yang memuaskan.¹³

¹¹Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2010), 372.

¹²Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. Ke-2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002), 553.

¹³Maisah, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2013), 1.

Manajemen merupakan kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Karena itu, manajemen merupakan kegiatan yang harus ada dalam organisasi dan merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber yang ada kearah sasaran yang ingin dicapai. Manajemen merupakan kemampuan pimpinan (manajer) dalam mendayagunakan orang lain melakukan kegiatan menciptakan dan mengembangkan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁴

Manajemen dapat diartikan sebagai proses memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen juga dapat dimaksudkan sebagai suatu sistem kekuasaan dalam suatu organisasi agar orang-orang menjalankan pekerjaan. Umumnya sumber daya tersedia dalam manajemen meliputi manusia, material, dan modal.¹⁵

Terdapat tiga fokus untuk mengartikan manajemen menurut E. Kast, yaitu: 1) Manajemen sebagai suatu kemampuan atau keahlian yang selanjutnya menjadi cikal bakal manajemen sebagai suatu profesi. Manajemen sebagai suatu ilmu menekankan perhatian pada keterampilan dan kemampuan manajerial yang diklarifikasikan menjadi kemampuan/keterampilan teknikal, manusiawi dan konseptual; 2) Manajemen sebagai proses yaitu dengan menentukan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajemen; 3) Manajemen sebagai seni tercermin dari perbedaan gaya seseorang dalam menggunakan atau memberdayakan orang lain untuk mencapai tujuan.¹⁶

Pendapat ini mendefinisikan manajemen sebagai aktivitas (perencanaan dan pengambilan keputusan, organisasi, pembimbingan dan kontrol) yang

¹⁴Murniati, *Manajemen Strategik*. (Medan: Cita Pustaka, 2008), 72.

¹⁵Edhy Sutanta, *Sistem Informasi Manajemen* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 17.

¹⁶Fremont E. Kast, *Organisasi dan Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 575.

diarahkan untuk mengelola sumber organisasi (manusia, keuangan, fisik dan informasi) dalam mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Berdasarkan pendapat ahli tersebut di atas, maka manajemen merupakan suatu proses menyelesaikan aktivitas secara efisien dengan atau melalui orang lain dan berkaitan dengan rutinitas tugas suatu organisasi.

Dalam proses pendidikan salah satu hal harus mendapatkan perhatian lebih adalah pada manajemen personalia yang terdiri pendidik dan tenaga kependidikan yaitu bagian manajemen yang memerhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Menurut Pidarta dalam Dahlia bahwa perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih, mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia.¹⁷

Beberapa komponen yang harus ditangani dalam manajemen pendidik adalah memerhatikan pebentukan tenaga pendidik, penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan dan layanan, memerhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan. Menurut Pidarta bahwa tenaga pendidik merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapatkan perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, karena ia merupakan kunci keberhasilan pendidikan.¹⁸ Manajemen personil di sekolah khususnya tenaga pendidik yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah menuntut kemampuan dalam manajemen yang memadai karena telah menjadi tuntutan bahwa kepala sekolah harus ikut memikul tanggung jawab akan

¹⁷Dahlia, *Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidayah Plus Jaalhaq Kota Bengkulu* (Jurnal An-Nizom Vol.2, No. 3, Desember 2017), 510.

¹⁸Dahlia, *Manajemen Tenaga Pendidik*. 511.

keberhasilan maupun kegagalan anggota sekolah.

Kesanggupan manajemen yang dituntut meliputi: (1) memperoleh dan memilih anggota yang cakap; (2) membantu anggota menyesuaikan diri pada tugas-tugas barunya; (3) menggunakan anggota dengan lebih efektif; dan (4) menciptakan kesempatan untuk perkembangan anggota secara berkesinambungan.¹⁹

Menurut Mustari, manajemen tenaga pendidik merupakan kegiatan yang mencakup penempatan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah.²⁰

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 ayat 39 menyebutkan bahwa tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²¹

Manajemen tenaga pendidik sebagai cabang dari manajemen merupakan seni dan ilmu. Hanya perbedaannya, jika manajemen menitikberatkan perhatiannya kepada soal-soal manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor-faktor produksi lainnya. Maka manajemen tenaga pendidik dan kependidikan khusus menitikberatkan perhatiannya kepada faktor-faktor produksi tenaga kerja. Namun demikian, tak dapat dipungkiri bahwa manajemen tenaga pendidik dan kependidikan pun tak dapat mengabaikan seluruhnya hal-hal yang

¹⁹Rohiat, *Manajemen Sekolah* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), 26-27.

²⁰Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pres, 2014), 2013.

²¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

berhubungan dengan tenaga kerja.²²

Sedangkan mengacu pada beberapa teori tentang manajemen sumber daya manusia pada organisasi akan membantu dalam mendefinisikan manajemen tenaga pendidik seperti yang diuraikan oleh Murni bahwa: 1) manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai fungsi yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus; 2) Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi SDM.²³

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik merupakan aktivitas yang harus dilakukan mulai dari tenaga pendidik bergabung ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti melalui proses perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, pendidikan dan latihan pengembangan dan pemberhentian.

b. Tujuan Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Untuk mewujudkan keseragaman perlakuan dan kepastian hukum bagi tenaga kependidikan sekolah dasar dalam melaksanakan tugas dan fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.²⁴

²²Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007), 6-7.

²³Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan* (Jurnal Intelektiatita: Vol 5, no, 2, 2017),30.

²⁴Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*. 213.

Tujuan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang diuraikan oleh Astri dan Wildansyah secara umum adalah: (1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi tinggi; (2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh tenaga kependidikan; (3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu; (4) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama; dan (5) Menciptakan iklim kerja yang harmonis.²⁵

Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka dapat dijelaskan bahwa manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pendidik yang efektif dan efisien pada lembaga pendidikan dalam rangka mencapai hasil yang lebih optimal sesuai dengan harapan semua unsur yang terkait dengan lembaga pendidikan.

c. Fungsi Manajemen Tenaga Pendidik

Menurut Departemen Pendidikan Budaya (1983), berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39: (1) Tenaga Kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan; (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan

²⁵Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (EducanduM: Vol.X Nomor 1 Juni 207), 4.

pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.²⁶

Di dalam manajemen tenaga pendidik itu sendiri terdapat beberapa fungsi diantaranya:

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan tenaga pendidik yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan tenaga pendidik merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu lembaga mencapai tujuannya. Jika tenaga pendidik yang diterima memiliki kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila tenaga pendidik yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi lembaga mencapai tujuan.²⁷

2) Penyeleksian

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Menurut Siagian yang dikutip Randika bahwa proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan

²⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Atentang Sistem Pendidikan Nasional, 20.

²⁷Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007), 28.

antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.²⁸

Seleksi pegawai tidak berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasarkan pemilihan-pemilihan atas spesifikasi kerja atau job specification, melainkan mempergunakan bahan-bahan pertimbangan sebagai seperti: Surat lamaran, Ijazah, Pengalaman, interview langsung.²⁹ Selain itu tanggung jawab juga merupakan hal yang penting diperhatikan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, sesuai pendapat Hasibuan dalam Jannah bahwa tanggung jawab (responsibility) adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya, guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya merupakan guru yang mempunyai sikap dan kesadaran yang baik untuk melaksanakan pekerjaannya.³⁰

3) Pengangkatan

Job analisis dapat dianggap merupakan alat bagi pimpinan dalam memecahkan masalah kemanusiaan. Ini disebabkan analisis jabatan dapat memberikan bantuannya dalam hal, yaitu: a) Dalam penarikan, seleksi dan penempatan pekerja; b) dalam pendidikan; c) dalam penilaian jabatan; d) dalam perbaikan syarat-syarat pekerjaan; e) dalam perencanaan organisasi; f) dalam pemindahan dan promosi.³¹

²⁸Riko Randika, *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan* (JOM FISIP Vol.6 Edisi 1 Januari- Juni 2019), 3.

²⁹Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. 35-37.

³⁰Wirdatul Jannah, *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto* (Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014).

³¹Marihot Manullang, *Manajemen Personalia*. 40-41.

4) Penempatan

Mayoritas yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Pandangan demikian memang tidak salah sepanjang menyangkut pegawai baru. Hanya saja teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Dengan demikian proses rekrutmen menjadi lebih sederhana. Demikian pula halnya dengan proses seleksi karena prestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah diketahui oleh paling sedikit dua pihak, yaitu bagian pengelola sumber daya manusia dan atasan pegawai tersebut. Sifat program pengenalan itu lebih sempit karena terbatas pada pengenalan lingkungannya yang baru sedangkan hal-hal yang menyangkut aspek organisasional dan kepentingan pegawai tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena pegawai yang bersangkutan telah mengetahuinya dengan baik.³²

Tambunan dan Rustam dalam Arianto dkk., menyebutkan bahwa untuk merencanakan tenaga SDM yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi.³³

³²Farika Nikmah, ddk., *Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja* (Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume: 12, Nomor 1, Juni 2018), 47.

³³Arianto, ddk., *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan* (Sabilarrsyad Vol. IV No. 01 Januari-Juni 2019), 48.

Setelah proses penyaringan atau seleksi selesai para calon guru dan karyawan akan ditempatkan sesuai dengan formasi yang ada dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

5) Pelatihan

Andrew E. Sikula mengemukakan yang dikutip Mangkunegara bahwa bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dengan demikian, istilah pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksanaan dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (Pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil yang lain dari pada memodifikasi perilaku pegawai.³⁴

Dari uraian tentang fungsi manajemen pendidik tersebut di atas dapat diketahui bahwa fungsi manajemen tenaga pendidik yaitu rekrutmen, penyeleksian, pengangkatan, penempatan, dan pelatihan guna mendapatkan guru yang berkualitas.

d. Proses Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen dalam arti luas sebagaimana pendapat Husaini Usman dalam Pradini dik., adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya mangorganisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawasan/evaluasi, dan sistem informasi sekolah.³⁵

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung) Remaja Rosdakarya, 2001), 46.

³⁵Indah Kusuma Pradini, ddk., *Manajemen Mutu dalam Upaya Peningkatan Prestasi Sekolah* (Jurnal Improvement: Edisi, 2016), 92.

Tenaga Pendidik menurut Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidik yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.³⁶

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa manajemen tenaga pendidik adalah aktivitas yang dilakukan mulai dari pendidik itu masuk ke suatu lembaga pendidikan dari mulai proses perencanaan SDM, perekrutmen, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, penilaian kinerja. Maka dalam manajemen tenaga pendidik melalui beberapa mekanisme atau proses, seperti yang diuraikan berikut ini:

a. Perencanaan

Menurut T. Hani Handoko dalam Elvira menerangkan bahwa perencanaan adalah proses dasar dimana manajemen memutuskan tujuan dan cara untuk mencapainya, perbedaan pelaksanaan adalah hasil tipe dan perencanaan yang berbeda pula, perencanaan dalam organisasi adalah hal yang esensial.³⁷

Planning (perencanaan) merupakan fungsi dasar (fundamental) manajemen, karena organisasi, staffing, directing, dan controlling pun harus lebih terdahulu direncanakan.³⁸ Perencanaan adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan penetapan tujuan, kebijaksanaan, membuat program-program dan prosedur-

³⁶Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

³⁷Elvira, *Manajemen Grup Sendratari pada Program Studi Pendidikan Sendratasik Universitas Palangka Raya (UPR)*, (Jurnal Tata Kelola Seni-Vol.5 No.2 Desember 2019), 79.

³⁸Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 91.

prosedur serta strategi yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

b. Rekrutmen

1) Pengertian Rekrutmen

Menurut Hariandja dalam Subekhi dan Jauhar yang dikutip oleh Cupian dkk., bahwa rekrutmen atau perekrutan diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon pelamar yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didapatkannya sejumlah calon.³⁹

Singodimedjo mengatakan rekrutmen merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.⁴⁰ Begitupun dengan Andrew E. Sikula mengemukakan sebagaimana dikutip oleh Sri Rahayu bahwa:

“Recruitmen is the act or proces on organization attempting to obtain additional manpower for operatonal purpose. Recruiting involves acquiring futher human resources to serve as institutional input”

Rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Rekrutmen melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.⁴¹

Dari urian di atas maka dapat disimpulkan bahwa, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikanya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan atau lembaga.

2) Tujuan Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan

³⁹Cupian, ddk., *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Ismaic Human Capital* (Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1 April 2020), 52.

⁴⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana,2009), 54.

⁴¹Sri Rahayu, *The Effect Of Recruitmen, Placement, Anf Compensation Of Outcourching Employees Performance In the Minstry Of Manpower Republic Of Indonesian* (Jurnal Ketenagakerjan: Vol. 12. No. 1, Edisi Januari-Juni 2017), 36.

sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/qualified sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.⁴²

Dengan demikian, tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

3) Sumber Rekrutmen

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal. Dari sumber internal, yakni sumber daya manusia yang diterima adalah berasal dari perusahaan atau lembaga itu sendiri: a) Penawaran terbuka untuk suatu jabatan (job posting programs); b) Perbantuan pekerja (departing employees). Kemudian dari sumber eksternal di dalam negeri perekrutmen melalui: a) Walk-in, dan write-ins (pelamar yang datang dan menulis lamaran sendiri); b) Rekomendasi dari karyawan (teman, anggota keluarga karyawan perusahaan sendiri, atau karyawan-karyawan perusahaan lain); c) Pengiklanan (surat kabar, majalah, televisi, radio, dan, media lainnya); d) Lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.⁴³

4) Proses Rekrutmen

Proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam

⁴²Veithzal Rivai Zainal, ddk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 120.

⁴³Veithzal Rivai Zainal, ddk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 122-124.

pelaksanaan rekrutmen: a) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan; b) Menentukan calon yang tepat; c) Memilih metode-metode rekrutmen yang tepat; d) Menyaring atau menyeleksi kandidat; e) Membuat penawaran kerja; f) Mulai kerja.⁴⁴

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitanya. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan.

c. Seleksi

Menurut Jackson dalam Pusparani mengemukakan bahwa seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.⁴⁵

1) Tujuan Seleksi

Seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang diinginkan, seperti yang dijelaskan oleh Martoyo bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik

⁴⁴Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pusaka Setia 2010), 90-92.

⁴⁵Devira Pusparani, *Analisis Proses Pelaksanaan, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan* (Jurnal Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018), 102.

posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi.⁴⁶

2) Persyaratan Seleksi

Ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka pengadaan seleksi dan penempatan pegawai. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi tersebut adalah sebagai berikut: a) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialis jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut; b) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi; c) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.⁴⁷

3) Langkah-Langkah Proses Seleksi

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain; a) Penyaringan para pelamar; b) Tes; c) Wawancara awal; d) Evaluasi latar belakang; e) Wawancara mendalam; f) Tes kesehatan atau fisik; g) Pengambilan keputusan manajemen.⁴⁸

d. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan, disamping itu pengembangan SDM merupakan aplikasi program pelatihan dan pendidikan di dalam organisasi dengan menerapkan prinsip-prinsip pembelajaran.⁴⁹

⁴⁶Cupian, ddk., *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen*. 52.

⁴⁷Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerta Dan Pelatihan Karyawan* (Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9 No. 1 April 2014), 3.

⁴⁸Erwin Nur Huda, *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen*. 3.

⁴⁹Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, (Jurnal Office, Vol. 3, No.1 2017), 44.

Menurut Faustino dalam Elfrianto bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dengan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendel French juga dalam Elfrianto bahwa pengembangan merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁵⁰

Pengembangan sumber daya manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktifitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan erat dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan atau sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karir yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁵¹

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pemberian kesempatan kepada sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerja atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan sebagai tuntutan organisasi atau adanya keinginan dan kebutuhan untuk tumbuh dan berkembangnya sumber daya manusia. Manajemen pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan.

⁵⁰Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Muru Lulusan* (Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 September 2016), 47.

⁵¹Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia*, 47.

e. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan makna kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Penilaian kinerja menurut Wibowo dalam Yana Diana adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.⁵²

Menurut the Advisory, Conciliation and Arbitration Service dalam Wibowo yang dikutip Yana Diana bahwa penilaian kinerja secara reguler mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerja, beban dan volume, melihat embali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya.⁵³

Menurut Wahyudi dalam Agustiani Asis bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan secara periodic dan sistematis tentang prestasi kerja seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya. Begitupun Menurut Hasibuan menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai. Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata menetapkan kebijaksanaan berarti apakah pegawai akan dipromosikan dan atau balas jasanya dinaikkan.⁵⁴

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan cara mengevaluasi hasil kerja pegawainya yang dilakukan pada suatu periode tertentu secara sistematis, teratur dan cermat.

⁵²Yana Diana, *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Lo Delemen Malaysia*, (Jurnal Manajemen Tools: Vol. 12 No. 2 Desember 2020), 131.

⁵³Yana Diana, *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan*. 131.

⁵⁴Agustiani Asis, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan* (Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014), 2643.

Mengenai kecakapan pegawai yang ada di lembaga pendidikan baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat dijadikan dasar kenaikan dan penurunan jabatan, kompensasi, sumber mutasi pegawai, penentuan program pelatihan dan penembangan dan dapat mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar kegiatan-kegiatan dalam manajemen tenaga pendidik dan kependidikan meliputi: 1) Perencanaan; 2) Perekrutan dan Penempatan; 3) Pemberian Kompensasi; 4) Pembinaan atau Pengembangan; 5) Penilaian Kinerja 6) Pelepasan atau Pemberhentian.

2. Konsep Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional sebagai turunan dari pasal 1 butir 6 memaparkan tentang pengertian pendidik:

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi guru, dosen, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi menyelenggarakan pendidikan.⁵⁵

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik.⁵⁶

Menurut Ramayulis pendidik bertanggung jawab terhadap nilai-nilai religius dan berupaya menghasilkan individu berpola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.⁵⁷

Menurut al-Azis dalam Ramayulis, pendidik adalah orang yang bertanggung jawab dalam menginternalisasikan nilai-nilai religius dan

⁵⁵Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

⁵⁶Ridwan Idris, *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, (Makassar Alauddin University Press, 2012), 55.

⁵⁷Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Cet.ke-3, Jakarta: Kalam Mulia, 2002), 88.

berupaya menciptakan individu yang memiliki pola pikir ilmiah dan pribadi yang sempurna.⁵⁸

Guru adalah pendidik, yang memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.⁵⁹

Guru memegang peranan penting dalam kegiatan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, peran utama ini mengharuskan guru melaksanakan kewajibannya secara bersungguh-sungguh dengan penuh rasa tanggung jawab yang didasarkan pada kualifikasi keilmuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, keberhasilan proses pembelajaran menjadi tanggung jawab utamanya.

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan pada akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.⁶⁰

Berkaitan dengan tugas dan profesinya, guru harus mengetahui, serta memahami nilai-nilai, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk, mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

⁵⁸Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, ... 88.

⁵⁹Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan. (Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1, 17.

⁶⁰Dadi Permadi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*. (Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2007), 78.

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang elavan sesuai ketentuan undang-undang.

Oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabannya kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

b. Persyaratan Tenaga Pendidik

Untuk dapat melakukan peranan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat menjadi guru itu dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok.⁶¹

- 1) Persyaratan administratif. Syarat-syarat administratif ini antara lain meliputi: soal kewarganegaraan (warga Negara Indonesia), berkelakuan baik, mengajukan permohonan. Di samping itu masih banyak syarat-syarat lain yang telah ditentukan sesuai dengan kebijakan yang ada.
- 2) Persyaratan Teknis. Dalam persyaratan teknis ini ada yang bersifat formal, yakni harus berijazah pendidikan guru. Hal ini mempunyai konotasi bahwa seseorang yang memiliki ijazah pendidikan guru itu dinilai sudah mampu mengajar. Kemudian syarat-syarat yang lain adalah menguasai cara dan teknik mengajar, terampil mendesain program pengajaran serta memiliki motivasi dan cita-cita memajukan pendidikan/pengajaran.

⁶¹Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), 126.

- 3) Persyaratan Psikis. Yang berkaitan dengan kelompok persyaratan psikis, antara lain: sehat rohani, dewasa dalam berpikir dan bertindak, mampu mengendalikan emosi, sabar, ramah dan sopan, memiliki jiwa kepemimpinan, konsekuen dan berani bertanggung jawab, berani berkorban dan memiliki jiwa pangabdian.
- 4) Persyaratan Fisik. Persyaratan fisik ini antara lain meliputi: berbadan sehat, tidak memiliki cacat tubuh yang mungkin mengganggu pekerjaannya, tidak memiliki gejala-gejala penyakit yang menular. Dalam persyaratan fisik ini juga menyangkut kerapian dan kebersihan, termasuk bagaimana berpakaian. Sebab bagaimanapun juga guru akan selalu dilihat diamati bahkan dinilai oleh para siswa

c. Kompetensi Tenaga Pendidik

Undang-undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, dijelaskan bahwa: kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.⁶²

Kompetensi menurut Usman dalam Mulyono Abdurrahman, adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga seseorang dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁶³

Kompetensi tenaga pendidik dalam proses belajar mengajar, minimal

⁶²Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, 16.

⁶³Mulyono Abdurrahman, *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 10.

memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:⁶⁴

1) Merencanakan Proses Belajar Mengajar

Kemampuan merencanakan program belajar mengajar merupakan muara dari segala pengetahuan teori, keterampilan dasar, dan pemahaman mendalam tentang objek belajar dan situasi pengajaran. Arti perencanaan belajar mengajar tidak lain adalah suatu proyeksi Tenaga Pendidik mengenai kegiatan yang harus dilakukan siswa selama pengajaran itu berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terperinci harus jelas kemana siswa itu akan dibawa (tujuan), apa yang harus ia pelajari (isi atau bahan pelajaran), bagaimana ia mempelajarinya (metode dan teknik), dan bagaimana kita mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian). Tujuan perencanaan belajar mengajar tidak lain sebagai pedoman bagi Tenaga Pendidik dalam melaksanakan praktik atau tindakan mengajar.

2) Melaksanakan dan Memimpin/ Mengelola Proses Belajar Mengajar

Dalam pelaksanaan proses belajar mengajar kemampuan yang dituntut adalah kreativitas Tenaga Pendidik dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam rencana perencanaan. Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang belajar mengajar, tentang pelajar, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar, keterampilan memilih dan menggunakan strategi atau mengajar.

⁶⁴Undang-Undang Guru dan Dosen, RI No.14 Tahun 2005, (Cet. Ke-1, Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 52.

3) Menilai Kemajuan Proses Belajar Mengajar

Setiap Tenaga Pendidik harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai oleh siswa, baik secara iluminatif observatif maupun secara struktural-objektif. Penilaian secara iluminatif observatif dilakukan dengan pengamatan yang terus menerus tentang perubahan dan kemajuan yang telah dicapai oleh siswa. Penilaian secara struktural-objektif berhubungan dengan pemberian skor, angka, atau nilai yang biasa dilakukan dalam rangka penilaian hasil belajar.

4) Menguasai Bahan Pelajaran

Penguasaan Tenaga Pendidik akan bahan pelajaran sangat berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Banyak pendapat yang mengatakan bahwa proses dan hasil belajar siswa bergantung pada penguasaan pelajaran oleh Tenaga Pendidik dan keterampilan mengajarnya.

d. Kode Etik Tenaga Pendidik

Kode etik guru dapat diartikan sebagai aturan tata susila keguruan yang berkaitan dengan baik dan tidak baik menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti kesopanan, sopan santun dan keadaban. Sedangkan maksud dan tujuan diadakannya kode etik ialah untuk menjamin agar tugas pekerjaan keprofesian itu terwujud sebagaimana mestinya dan kepentingan semua pihak terlindungi sebagaimana layaknya. Dengan adanya kode etik guru dapat dijadikan pedoman agar terhindar dari segala bentuk penyimpangan.

Adapun rumusan kode etik yang merupakan kerangka pedoman guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya itu sesuai dengan hasil

Kongres PGRI XIII, yang terdiri dari sembilan item berikut ini:

- 1) Guru berbakti membimbing peserta didik untuk membentuk manusia Indonesia seutuhnya yang berjiwa Pancasila.
- 2) Guru memiliki dan melaksanakan kejujuran profesional
- 3) Guru berusaha memperoleh informasi tentang peserta didik sebagai bahan melakukan bimbingan dan pembinaan.
- 4) Guru menciptakan suasana sekolah sebaik-baiknya yang menunjang berhasilnya proses belajar mengajar.
- 5) Guru memelihara hubungan baik dengan orang tua murid dan masyarakat sekitarnya untuk membina peran serta dan rasa tanggung jawab bersama terhadap pendidikan.
- 6) Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial.
- 7) Guru secara bersama-sama memelihara dan meningkatkan mutu organisasi PGRI sebagai sarana perjuangan dan pengabdian.
- 8) Guru melaksanakan segala kebijaksanaan pemerintah dalam bidang pendidikan.⁶⁵

3. Kualitas Belajar Peserta Didik

Belajar merupakan suatu proses yang menuju kedepan dan tidak begitu saja dapat diulang kembali dan pembelajaran menunjuk pada perubahan-perubahan dalam suatu arah yang bersifat tetap. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pembelajaran adalah tingkat pencapaian tujuan

⁶⁵Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, 52.

pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran yang di dalamnya dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dimana pencapaian tujuan pembelajaran berupa peningkatan aktivitas siswa, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar dalam proses pembelajaran.

a. Peningkatan Kualitas Belajar

Belajar merupakan suatu upaya untuk mengubah tingkah laku siswa ke arah yang lebih baik. Pembelajaran dikatakan berkualitas apabila siswa berpartisipasi aktif dalam proses belajar mengajar serta menguasai kompetensi yang akan dijadikan sebagai standar penilaian hasil belajar. Partisipasi aktif siswa diantaranya: aktif mengajukan pertanyaan, menjawab pertanyaan, mengemukakan pendapat, dan melakukan kegiatan untuk mencari pemecahan masalah melalui diskusi.

Peningkatan kualitas atau mutu sekolah terhadap siswa itu sangat berpengaruh dari berbagai aspek antara lain, aspek kepala sekolah, sarana dan prasarana, guru yang profesional, buku pendukung dan lain sebagainya. Oleh karena itu mutu atau kualitas yang baik akan terwujud dan tercipta dimana sekolah atau lembaga tersebut dilihat dari berbagai aspek yang mempunyai mutu dan kualitas yang baik pula, maka akan menciptakan mutu lulusan yang baik dari mutu atau kualitasnya.⁶⁶

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas pembelajaran adalah tingkat pencapaian tujuan pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran yang

⁶⁶Ikapi Himpunan Peraturan dan Perundang-undangan Tentang Guru dan Dosen. (Bangung: Fokusmedia,2006), 6.

di dalamnya dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, dimana pencapaian tujuan pembelajaran berupa peningkatan aktivitas siswa, pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dilihat dari peningkatan hasil belajar dalam proses pembelajaran.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Belajar Peserta Didik

Proses belajar dipengaruhi oleh banyak yang terdapat ada pembelajaran maupun yang terdapat di sekitarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas belajar dapat digolongkan menjadi dua bagian, yaitu faktor dari dalam (Internal) dan faktor dari luar (Eksternal).

a. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor dari dalam diri peserta didik, dan faktor internal digolongkan menjadi dua golongan, yaitu:

1) Faktor Fisiologis

Keadaan jasmani pada umumnya dapat dikatakan yang melatarbelakangi aktivitas belajar, keadaan jasmani yang segar akan lain pengaruhnya dengan keadaan jasmani yang kurang segar, keadaan jasmani yang lelah lain pengaruhnya daripada tidak lelah.⁶⁷ Oleh karena itu, bila individu ingin belajar dengan baik dan sukses, maka ia harus mempunyai jasmani yang sehat dalam arti tidak mengalami gangguan tubuh. Anak yang kurang sehat tidak dapat belajar dengan baik karena merasakan sakit, maka konsentrasi belajarnya berkurang. Kurangnya kondisi jasmani dapat memberikan pengaruh terhadap kegiatan belajar dan kualitas belajar.

⁶⁷Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*, (Ed. 5, Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 235.

2) Faktor Psikologis

Banyak faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kualitas belajar siswa di antaranya adalah tingkat kecerdasan, sikap siswa, bakat, minat dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar diri peserta didik dapat digolongkan menjadi dua, yaitu faktor sosial dan faktor non sosial. Faktor sosial disini adalah sesama manusia, baik manusia itu hadir maupun tidak hadir. Seperti guru, kepala sekolah, staf administrasi, teman-teman kelas, dan lain-lain. Adapun yang termasuk faktor non sosial misalnya, ruang kepala sekolah, tempat tinggal, keadaan udara, suhu, cuaca, waktu belajar (pagi, atau siang, ataupun malam). Sedana dengan itu *Bonggoch Woglorsaichon* dengan judul *The Influence Of Students School Engagement on Learning Achievement: a Structural Equation Modeling Analysis*, mengemukakan bahwa sekolah merupakan faktor utama bagi yang memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kualitas belajar peserta didik dalam konteks kelas, serta hubungan di sekolah khususnya hubungan antar siswa, guru, dan orang tua. Norasyikin Omar dengan judul *Dimensi Of Learning Styles and Students' Academic Achievement*, menyatakan bahwa lingkungan sekolah dan guru yang terkait merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kualitas belajar terdiri dari dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal.⁶⁸

⁶⁸Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan*,... 233.

c. Indikator Kualitas Belajar

Menurut Pudji Mujono Pembelajaran yang berkualitas memiliki indikator sebagai berikut:

- a) Memberikan pokok-pokok materi kepada siswa yang akan diajarkan.
- b) Membuat rangkuman atas materi yang diajarkan setiap kali pertanyaan.
- c) Memberikan tugas kepada siswa terhadap materi tertentu yang akan dibahas secara mandiri.
- d) Membuat format penilaian atas penguasaan setiap materi.
- e) Menggunakan berbagai metode dalam penyampaian pembelajaran.
- f) Menggunakan berbagai media dalam pembelajaran.
- g) Memberikan motivasi atau menarik perhatian peserta didik.
- h) Menjelaskan tujuan tujuan pembelajaran kepada peserta didik.
- i) Menyimpulkan.⁶⁹

4. Kerangka Pikir Penelitian

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini yang berjudul Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi, agar lebih mudah memahami mekanisme alur dalam penelitian, maka penulis memberikan gambaran melalui kerangka pikir penelitian.

Manajemen merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan sekolah, staf, karyawan, dan juga masyarakat, dengan adanya manajemen hasil dan daya guna unsur-unsur manajemen akan ditingkatkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dilakukan oleh lembaga pendidikan, karena sumber daya manusia memiliki dampak yang cukup besar guna meningkatkan mutu lembaga pendidikan sehingga proses pelaksanaan manajemen SDM harus dilakukan dengan sungguh-sungguh.

⁶⁹Pudji Mujono, Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan, (Jakarta: Grasindo, 2008, cet ke-1.

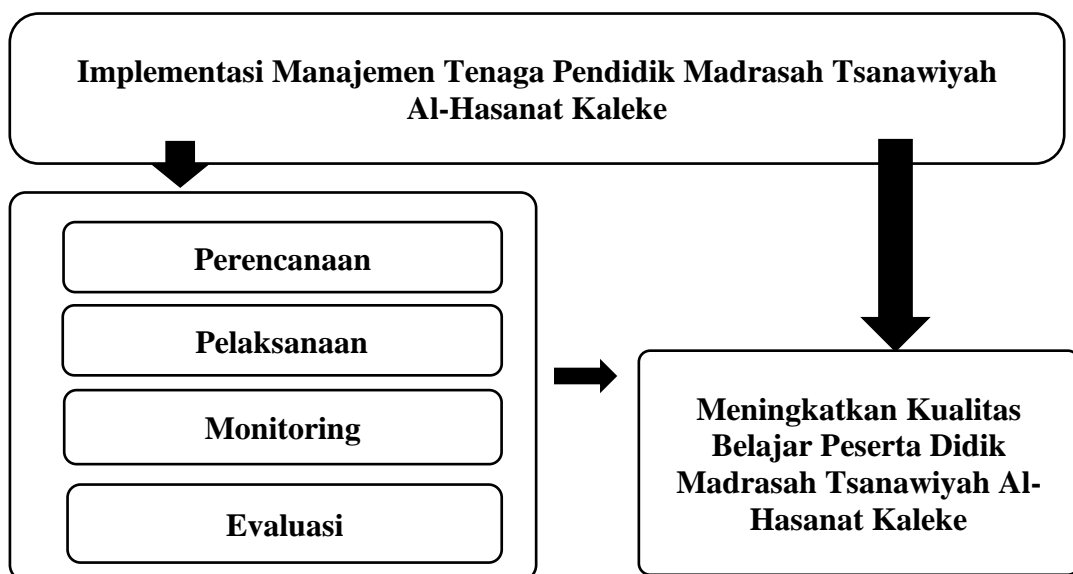
Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pelaksanaan, monitoring, dan juga evaluasi, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Selain itu kepemimpinan kepala sekolah juga merupakan hal yang utama, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan memperlancar proses kegiatan manajemen SDM tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus mampu memobilisasi sumber daya sekolah, dalam kaitannya dengan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program sekolah dalam tenaga pendidik.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di sekolah juga akan memiliki pengaruh yang cukup besar untuk kemajuan dan perkembangan peserta didik khususnya pada capaian prestasi belajar. Untuk lebih jelasnya, kerangka pikir penelitian digambarkan dengan rancangan bagan berikut ini:

Gambar 1.1



Berdasarkan gambar di atas bisa disimpulkan bahwa kedudukan kepala madrasah selaku leader wajib mempunyai sebagian keahlian. Tenaga Pendidik merupakan tenaga handal yang bertugas merancang serta melakukan proses pendidikan, memperhitungkan hasil pendidikan, melaksanakan pembimbingan serta pelatihan, dan melaksanakan riset. Disamping itu kepala sekolah pula berkewajiban dalam memajemen tenaga pendidik di sekolahnya baik itu dalam membuat program-program dalam pengembangan tenaga kependidikan, serta meningkatkan kualitas belajar peserta didik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Agar penelitian menghasilkan suatu produk, bahasan, analisis atau kesimpulan yang baik dan dapat dipertanggung jawabkan, maka tentu saja harus memperhatikan semua aspek yang mendukung suatu penelitian dapat berjalan dengan baik dan terhindar dari kerancuan. Salah satu kerangka ilmiah dan kaidah yang dimaksud adalah dengan menggunakan metode penelitian.

Metode penelitian pendidikan dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.⁷⁰

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan memakai bentuk deskriptif. Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi, serta jenis yang di kumpulkan terutama data kualitatif. Adapun jenis pendekatan penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek dengan tujuan membuat deskriptis, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta atau fenomena yang diselidiki. Selain itu penelitian deskriptif ini berusaha mendeskripsikan dan menginterpretasikan apa yang ada (bisa mengenai kondisi atau hubungan yang ada, proses yang sedang berlangsung, akibat dan efektifitas yang berlangsung).

⁷⁰Nusa Putra, *Metode Penelitian*, (Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 75.

Menurut Bogdan dan Taylor seperti dikutip oleh Tohrin dalam bukunya bahwa metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Data deskriptif adalah data yang ditulis menggunakan katakata secara mendetail.⁷¹

Adanya penelitian 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 proposal skripsi ini, yang menitik beratkan kepada kegiatan penelitian di lokasi objek dalam melakukan penelitian yang menyangkut Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi. Alasan penulis menjadikannya sebagai lokasi penelitian karena madrasah ini masih dikatakan kurang memadainya Sarana dan Prasarana untuk menunjang proses pembelajaran sehingga mempengaruhi kualitas belajar peserta didik. Kemudian dari beberapa madrasah yang berada di Kabupaten Sigi terkhusus di Desa Kaleke, penulis menganggap sekolah ini menjadi salah satu madrasah yang dapat dijadikan representasi sebagai madrasah yang harus dikaji mengenai implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Kondisi inilah yang menjadi dasar pertimbangan sehingga penulis memilih lokasi penelitian tersebut.

⁷¹Tohrin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling*, (Cet. 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), 2.

C. Kehadiran Peneliti

Penelitian ini, kehadiran penulis sebagai instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. Oleh karena itu, kehadiran penulis di lokasi dalam usaha melakukan penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan pihak pihak yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Kehadiran peneliti di lokasi penelitian bertindak selaku instrumen penelitian sekaligus sebagai pengumpul data. S. Margono mengemukakan bahwa kehadiran Penulis di lokasi selaku instrumen utama adalah sebagai berikut:

Manusia merupakan alat (instrumen) terutama mengumpulkan data. Penelitian kualitatif menghendaki peneliti atau dengan bantuan orang lain sebagai alat utama mengumpulkan data. Hal ini dimaksudkan agar lebih mengadakan penyesuaian terhadap kenyataan-kenyataan yang ada dilapangan.⁷²

Berdasarkan pada pandangan di atas, maka kehadiran peneliti 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 peneliti melaporkan maksud kehadirannya kepada pihak sekolah Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi, yang diawali dengan penyerahan surat penelitian. Berdasarkan surat izin tersebut peneliti mendapatkan izin dan diterima oleh pihak sekolah untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut, serta melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

⁷²S. Margono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 38.

D. Data dan Sumber Data

Hakekatnya, data bagi seorang penulis adalah sebagai alat atau dasar utama dalam pembuatan keputusan atau pemecahan masalah. Oleh karena itu, data yang diambil harus benar-benar memenuhi kriteria yang dijadikan alat dalam mengambil keputusan. Kriteria data yang lebih sebagaimana dikemukakan oleh J. Supranto dalam buku metode riset aplikasinya dalam pemasaran: “Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (reliable), tepat waktu (up to date) dan mencakup ruang lingkup yang luas atau bisa memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh (comprehensive).⁷³

Sedangkan sumber data menurut Suharsini Arikunto bahwa “sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data diperoleh”.⁷⁴ Pencatatan sumber utama melalui wawancara atau pengamatan merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Jenis data yang diperlukan penulis pada prinsipnya terdiri atas data kepustakaan dan data lapangan. Data-data pustaka adalah data yang dipakai pada pembahasan tentang kajian pustaka. Sedangkan data lapangan terdiri dari:

a. 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

⁷³J. Supranto, *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, (Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 2.

⁷⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002), 107.

subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian dan hasil pengujian tertentu.⁷⁵

Data primer adalah data yang bersumber dari para informan yang ada di lokasi penelitian, seperti kepala madrasah, wakil kepala madrasah, tenaga pendidik, humas sekolah, dan peserta didik yang mengetahui secara jelas permasalahan yang diteliti. Sehingga peneliti mudah dalam mendapatkan informasi dan data yang valid serta akurat dari penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mendukung data utama. “Data ini dapat bersumber dari literatur-literatur yang mendukung operasionalisasi penulisan hasil penelitian”.⁷⁶ Data sekunder bisa berupa data yang diperoleh melalui dokumentasi yang berkaitan dengan objek penelitian yang menunjukkan gambaran umum tentang Madrasah Tsaawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi, seperti sarana dan prasarana, keadaan tenaga pendidik dan peserta didik dan data yang berhubungan terhadap objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian tersebut penulis menggunakan beberapa tehnik pengumpulan data yang dianggap representatif dalam mendukung terselenggaranya penelitian antara lain:

⁷⁵Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 106.

⁷⁶Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), 106.

1. Obsevasi

Teknik observasi merupakan metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti. Teknik observasi yang digunakan adalah teknik observasi secara langsung sebagaimana yang dijelaskan oleh Winarno Surakhmad:

Yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan secara langsung (tanpa alat) terhadap gejala-gejala subjek yang diselidiki, baik pengamatan yang dilakukan di dalam situasi sebenarnya maupun dilakukan situasi buatan yang khusus diadakan.⁷⁷

Penulis mengumpulkan data di lapangan dengan melaksanakan pengamatan langsung terhadap objek data yang berkaitan dengan Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik yang dibarengi dengan aktivitas pencatatan sistematis terhadap hal-hal yang dilihat berkenaan dengan data yang dibutuhkan. Instrumen penelitian yang digunakan dalam obesrvasi langsung adalah alat tulis menulis untuk mencatat data yang didapat di lapangan.

2. Interview (wawancara)

Interview atau wawancara adalah suatu metode dalam pengumpulan data untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkap pertanyaan-pertanyaan pada informan.⁷⁸ Jadi wawancara dapat diartikan sebagai kegiatan tanya jawab yang dilakukan dua orang atau lebih dengan bertatap muka. Dalam hal ini penulis akan melakukan wawancara dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, dan tenaga pendidik yang berada di wilayah Madrasah

⁷⁷Winarno Surakhmad, *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015), 155.

⁷⁸Joko Subagiyono, *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2001), 39.

Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi, dengan cara bertatap muka dan tanya jawab dengan menggunakan pedoman wawancara dan bahan yang dibutuhkan terkait dengan Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik.

Wawancara dengan informan dilakukan dengan pertanyaan yang tercantum pada pedoman yang sudah dipersiapkan, tetapi tidak menutup kemungkinan penulis dapat mengembangkan pertanyaan-pertanyaan itu agar mendapatkan informasi yang diperlukan sebagai penjelasan dari konsep yang telah diberikan.

Informan yang dipilih adalah para pengelola lembaga pendidikan yang bersangkutan meliputi; kepala madrasah, wakil kepala madrasah kurikulum, tenaga pendidik. Karena mereka dianggap memiliki pengetahuan dan mendalami situasi serta lebih mengetahui informasi yang peneliti perlukan.

3. Dokumentasi

Teknik lain yang dapat digunakan penulis selama mengadakan penelitian untuk memperoleh data di lapangan adalah menghimpun dokumen-dokumen di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi. Serta dalam teknik dokumentasi ini penulis juga menggunakan kamera sebagai bukti bahwa penelitian benar-benar dilakukan di lokasi tersebut. Dokumen penting yang menunjang kelengkapan data dan kondisi objektif Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi seperti sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, keadaan tenaga pendidik dan pegawai, sarana dan prasarana, serta dokumentasi wawancara bersama informan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif. Setelah pengumpulan data dilaksanakan maka selanjutnya peneliti melakukan analisis data sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu penulis merangkum beberapa data yang diperoleh di lapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini.

Menurut Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman bahwa reduksi data yang diartikan sebagai proses pemilihan, pemutusan perhatian, dan penyederhanaan, pengabsahan dan transportasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertentu di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.⁷⁹

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi maka selanjutnya penyajian data yang ditandai sebagai sekumpulan informasi tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan. Penyajian data maksudnya adalah menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut.

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

⁷⁹Matthew B. Milles, et at, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, (buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UIPress, 2014), 16.

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 dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data yang sahih, agar data yang diperoleh terjamin validitas dan kredibilitasnya. Sebagaimana dikemukakan oleh Lexi J. Moleong dalam bukunya “Metodologi Penelitian Kualitatif”, bahwa:

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbarui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) menurut versi “positisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri”.⁸⁰

Penelitian kualitatif perlu ditetapkan keabsahan data untuk menghindari data yang tidak valid. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari adanya jawaban dari informan yang tidak jujur. Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi yaitu:

Teknik pengujian keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data yang ada untuk kepentingan pengujian keabsahan data atau sebagai bahan pembimbing terhadap data yang ada. Triangulasi dilakukan dan digunakan untuk mengecek keabsahan data yang terdiri dari sumber, metode dan waktu.⁸¹

Pengujian keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh dari lapangan penelitian melalui sumber yang berbeda.

⁸⁰Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018), 171.

⁸¹Safiah Faisal, *Metode Penelitian Sosial*, (Jakarta Erlangga, 2001), 33.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan cara membandingkan data hasil observasi dengan data hasil wawancara, sehingga dapat disimpulkan kembali untuk memperoleh data akhir autentik sesuai dengan masalah yang ada dalam penelitian ini.

3. Triangulasi Waktu

Penelitian ini penulis melakukan triangulasi waktu, cara ini dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara dan observasi dalam waktu dan situasi yang berbeda untuk menghasilkan data yang valid sesuai dengan masalah yang ada dalam penelitian.⁸²

Penulis dalam melakukan penelitian ini, menggunakan ketiga macam pengujian keabsahan data yang telah penulis jelaskan di atas, agar data yang penulis peroleh valid.

Berdasarkan keterangan di atas pengecekan keabsahan data diterapkan dalam penelitian ini agar data yang diperoleh terjamin validitasnya dan kredibilitasnya. Pengecekan keabsahan data juga dimaksudkan agar tidak terjadi keraguan terhadap data yang diperoleh baik itu dari penulis sendiri maupun para pembaca sehingga dikemudian hari nantinya tidak ada yang dirugikan terutama penulis yang telah mencurahkan segenap tenaganya dalam penyusunan karya ilmiah ini.

⁸²Bachri Bachtiar S. *Meyakinkan Validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif*. Jurnal Teknologi Pendidikan 10.1 2010, 46-62.

BAB VI

HASIL PENELITIAN

A. *Gambaran Umum Lokasi Penelitian*

1. **Sejarah Singkat MTs Al-Hasanat Kaleke**

Menelusuri sejarah berdiri suatu lembaga pendidikan, tentu tidak lepas dari latar belakang sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke. Oleh Karena itu, penulis memberikan gambaran singkat berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke yang dilatarbelakangi oleh kebutuhan masyarakat akan tempat anak untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama. Maka dengan berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke akan semakin membantu masyarakat setempat untuk melanjutkan pendidikan anak.

Oleh karena itu untuk mengetahui sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke dapat disimak hasil wawancara penulis dengan informan sebagai berikut :

“Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke merupakan madrasah yang terletak di Desa Kaleke, Kecamatan Dolo Barat Kabupaten Sigi. Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke berdiri ditanah yang luasnya (2929x4000 m) dengan status tanah milik yayasan dibangun oleh Drs. H. Abdul Fattah Guilembah pada tahun 2010 dan telah terakreditasi “C” dengan perolehan nilai 79 sejak 2020 sampai dengan tahun 2024 saat ini harapannya dapat meningkatkan nilai akreditasi tersebut dan lebih berupaya untuk meningkatkannya lagi hal inilah yang kemudian menjadi tuntutan dan harapan masyarakat agar madrasah ini tetap selalu ada sebagai tempat anak-anak mereka dalam melanjutkan pendidikan yang berkualitas baik secara akademik maupun non akademik.”⁸³

⁸³Ros Ida, Kepala Madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” ruang kepala Madrasah 28 Februari 2024

Dalam menjalankan kegiatannya Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke berada dibawah naungan Kementrian Agama Republik Indonesia. Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dipimpin oleh Syarifuddin, S.Pd.I sejak tahun 2011-2012, dilanjutkan oleh Arif Zain, S.Ag pada tahun 2013, kemudian Muhammad Raf'I Tandawali, S.Pd.I dari tahun 2014-2016, dilanjutkan oleh Hj. Andi Patria, S.Ag pada tahun 2017, dan dilanjutkan oleh Ros Ida, S.Pd. dari tahun 2018 sampai sekarang. Dengan demikian, sangat dibutuhkan komponen madrasah dan masyarakat sekitarnya sebagai wujud dari pengembangan madrasah. Karena apabila masyarakat menjadi komponen madrasah berarti kita harus menjadikannya sebagai investasi penunjang dalam rangka mewujudkan madrasah yang maju.

Melihat posisi ini, maka MTs Al-Hasanat Kaleke berada pada situasi yang sangat menguntungkan atau berada pada jalur strategis. Bahkan sejak madrasah ini dipimpin oleh Ros Ida, S.Pd. sebagai kepala madrasah yang kelima telah mengembangkan madrasah ini menjadi sebuah madrasah yang mampu bersaing antar madrasah lainnya yang ada di Kabupaten Sigi.

Hasil dokumentasi dinyatakan dalam profil identitas Madrasah Tsanawiyah Al-Hasnaat Kaleke sebagai berikut :

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Nomor Statistik Madrasah | : 121272100030 |
| 2. Nomor Pokok Sekolah Nasional | : 40 2102 72 |
| 3. Nama Sekolah | : Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat kaleke |
| 4. Alamat Sekolah | |
| a. Jalan | : Jl. Alkhairaat Desa Kaleke |
| b. Desa/Kelurahan | : Kaleke |
| c. Kecamatan | : Dolo Barat |

- d. Kabupaten : Sigi
- e. Provinsi : Sulawesi Tengah
- f. Kode Pos : 94361
- g. Email : alhasanaatkaleke@gmail.com
- h. Sekolah Dibangun Tahun : 2010
- i. Sekolah Berpoperasi Tahun : 2010
- j. Waktu Penyelenggaraan : Pagi
- k. Hasil Akreditasi : C (Cukup Baik)
- l. SK Akreditasi : Nomor: 1344/BAN-SM/SK/2019
- m. Tanggal/Bln/Thn : 30 November 2019

2. Visi, Misi dan Tujuan

a. Visi Madrasah

Unggul Dalam Prestasi Akademik, Teladan Dalam Imtek Dan Akhlakul Karimah Serta Pelopor Dalam Mewujudkan Masyarakat Paripurna.

b. Misi

- 1) Mengaktifkan kegiatan belajar mengajar bagi peserta didik secara maksimal sesuai kemampuan.
- 2) Menyusun perencanaan yang matang secara periodic untuk mencapai visi madrasah.
- 3) Menciptakan suasana madrasah menjadi masyarakat (Learning Community) yang ilmiah dan kondusif.
- 4) Meningkatkan mutu pelayan pendidikan melalui usaha yang terarah pada bidang manajemen madrasah, kurikulum, metode pembelajaran, fasilitas pendidikan dan kesiswaan.
- 5) Meningkatkan kesejahteraan guru dan karyawan di madrasah.

c. Tujuan Madrasah

Mengacu pada visi dan misi madrasah, serta tujuan umum pendidikan dasar, tujuan madrasah dalam mengembangkan pendidikan ini adalah mempersiapkan generasi islam yang:

- 1) Memiliki kekuatan aqidah yang shahih, ibadah yang benar dan memiliki budi pekerti yang luhur (akhlaqul karimah) berdasarkan Al-Qur'an dan As sunnah sesuai pemahaman salafusshalih.
- 2) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi yang relavan dengan perkembangan zaman.
- 3) Mampu menguasai dasar-dasar teknologi informasi dan komunikasi.
- 4) Berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik.
- 5) Mampu beradaptasi secara positif di tengah masyarakat.
- 6) Sukses menempuh pendidikan di jenjang yang lebih tinggi.

3. Sumber Daya Manusia

a. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTs Al-Hasanat Kaleke

Pendidik merupakan bagian yang tak terpisahkan dari lembaga madrasah. Pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran bagi peserta didik.

Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada tingkat satuan pendidikan.

Tabel I

No.	Nama	Jabatan	Status
1.	Ros Ida, S.Pd	Kepala Madrasah dan Komite	PNS
2.	Fadillah, S.Pd	Wakil Kepala Madrasah, Bendahara, Guru BK, dan Guru Bahasa Inggris	PNS
3.	Reza Rizky Yani, A.Md	Kepala Tata Usaha	Honor
4.	Ratni Lawenga, S.Pd	Guru Matematika	Honor
5.	Habsah, S.Sos	Guru Kaligrafi dan Wali Kelas VIII	Honor
6.	Khusnul Mufidah, S.Pd	Guru Bahasa Indonesia dan Wali Kelas VII	Honor
7.	Arif Zain, S.Ag	Guru Al-Qur'an Hadist	Honor
8.	Andri, S.Pd.I	Guru Sejarah Kebudayaan Islam	Honor
9.	Sri Manikam S.Pd	Guru Fiqih	Honor
10.	Silfana, S.Pd	Guru IPA dan Kepala Laboratorium	PNS
11.	Trisno Widodo, S.Pd	Guru IPS	Honor
12.	Hijrah, S.Pd	Guru Akidah Akhlak dan Kepala UKS	Honor
13.	Astri Ifo	Guru PJOK	Honor
14.	Nurjannah, S.Pd.I	Guru Bahasa Arab	Honor
15.	Selfiana, S.Pd	Wali Kelas IX	Honor

Sumber data: Dokumen MTs Al-Hasanat Kaleke, 2024.

Berdasarkan tabel di atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MTs Al-Hasanat Kaleke berjumlah 15 orang, terdiri dari 3 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 12 orang berstatus sebagai pegawai Honorer. Sedangkan untuk tenaga kependidikan yang ada di MTs Al-Hasanat Kaleke berjumlah 3 orang.

b. Keadaan Peserta Peserta Didik di MTs Al-Hasanat Kaleke

Peserta didik merupakan hal yang paling kompleks bagi madrasah. Karena adanya peserta didik sehingga madrasah dapat bertahan, dan dari peserta didik pula dapat dilihat tingkat kualitas madrasah tersebut. Semakin banyak peserta didik yang masuk ke madrasah tersebut maka akan terlihat mutu pendidikan yang ada di madrasah. Keberadaan peserta didik sangat diperlukan, terlebih pada pelaksanaan kegiatan pendidikan madrasah, peserta didik merupakan objek dalam proses transformasi ilmu pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan. Dalam proses kegiatan belajar mengajar tentunya keadaan peserta didik sangat dibutuhkan kehadirannya, karena tanpa adanya peserta didik madrasah tidak akan dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

Berikut ini daftar jumlah peserta didik MTs Al-Hasanat Kaleke menurut jenis kelamin pada tahun ajaran 2023/2024 sebagai berikut:

Tabel II

No.	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	VII	5	6	11
2.	VIII	13	13	26
3.	IX	11	9	20
Jumlah		29	28	57

Sumber data: Dokumen MTs Al-Hasanat Kaleke, 2024.

Berdasarkan tabel di atas peserta didik yang ada di MTs Al-Hasanat Kaleke pada tahun 2023/2024 keseluruhannya berjumlah 57 orang yang terdiri dari laki-laki berjumlah 29 orang dan perempuan berjumlah 28 orang.

c. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan suatu alat atau bagian yang memiliki peran sangat penting bagi keberhasilan dan kelancaran suatu proses pembelajaran, termasuk dalam lingkup pendidikan. Sarana dan prasarana adalah fasilitas yang mutlak dipenuhi untuk memberikan kemudahan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan proses pembelajaran khususnya dala bidang pendidikan.

Sarana dan prasarana merupakan hal sangat urgen dalam hal meningkatkan kualitas sekolah. Karena menunjang pelaksanaan proses belajar mengajar, bahkan kualitas suatu pendidikan sangat dipengaruhi oleh keberadaan suatu sarana dan prasarana. Sebab tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai maka timbul berbagai kendala dalam proses belajar mengajar maupun peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM).

Tentunya tanpa adanya sarana dan prasarana, sekolah tidak akan dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar sangat dibutuhkan sarana dan prasarana sebagai penunjang pendidikan. Sekolah yang memiliki sarana dan prasarana pendidikan yang memadai sangat menunjang proses belajar mengajar di sekolah karena merupakan salah satu sumber daya yang penting dan dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah.

Adapun sarana dan prasarana yang ada di MTs Al-Hasanat Kaleke sebagaimana terlampir dalam sebuah lampiran.

a) *Kondisi Bangunan serta Ruangan*

Tabel III

No.	Ruangan/Bangunan	Kondisi (Unit)			Jumlah	Ket.
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat		
1	Ruang Kelas	3	-	-	3	
2	Ruang Kepala Madrasah	1	-	-	1	
3	Ruang Guru	1	-	-	1	
4	Ruang TU	1	-	-	1	
5	Lab Komputer	1	-	-	1	
6	Perpustakaan	1	-	-	1	
7	Koperasi	1	-	-	1	
8	Kantin	1	-	-	1	
9	Toilet Putri	1	-	-	1	
10	Toilet Putra	1	-	-	1	
11	Toilet Guru	1	-	-	1	

Sumber data: Dokumentasi MTs Al-Hasanat Kaleke, 2024.

b) *Sarana Administrasi dan Lainnya*

Tabel IV

No	Perlengkapan Tata Usaha	Kondisi (Unit)			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Meja Kerja	15	-	-	15
2	Komputer	1	-	-	1
3	Speaker	1	-	-	1
4	Kursi Kerja	15	-	-	15
5	Printer	1	-	-	1
6	CPU	1	-	-	1
7	Lemari Arsip	3	-	-	3

Sumber data : Dokumen MTs Al-Hasanat Kaleke, 2024.

B. Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di MTs Al-Hasanat Kaleke

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke dengan menggunakan instrumen wawancara dan observasi kepada subjek penelitian dengan berpedoman pada indikator-indikator terkait manajemen tenaga pendidik, maka diperoleh hasil sebagai

berikut.

1) Perencanaan Rekrutmen Tenaga Pendidik di Mts Al-hasanat Kaleke

a) Melakukan Rekrutmen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik dapat diartikan sebagai upaya seorang yang professional dalam meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik dengan mengukur sejauh mana tingkat pencapaian tujuan pembelajaran peserta didik tersebut. Sebagaimana hasil wawancara dengan ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah MTS Al-Hasanat Kaleke.

“Dalam mengelolah madrasah, hal yang sangat penting itu salah satunya bagaimana mengelola tenaga pendidik. Ya jadi kalau disini itu desesuaikan dengan jumlah mata pelajaran yang ada kemudian itu nanti mau diampu oleh beberapa orang guru. Baru nanti kalau ada kekurangan itu baru kita akan mencari untuk tenaga kebutuhan yang baru, tetapi kita disini dibawa yayasan, jadi tidak langsung nanti diterima oleh madrasah, jadi kalau ada kekurangan kebutuhan guru baru kita sampaikan dulu ke yayasan, istilahnya ada kekurangan guru di madrasah, mata pelajaran apa, jumlahnya berapa guru, selain itu kalau sudah di acc oleh madrasah, baru nanti kita share ada lowongan guru baru. Nanti istilahnya diterima atau tidak dari calon guru tersebut, nanti kita juga menyampaikan ke yayasan, nanti yang istilahnya menerima ataupun tidak menerima itu keputusannya juga dari yayasan, setelah itu baru kita terima. Jadi harus ada komunikasi antara madrasah dengan yayasan.”⁸⁴

Pernyataan yang sama juga dikemukakan oleh ibu Fadillah, S.Pd. selaku wakil kepala madrasah mengatakan sebagai berikut:

“Dalam perencanaan tenaga pendidik madrasah merekrut guru sesuai dengan mata pelajaran yang dibutuhkan, jika ada lamaran misalkan nanti ada tenaga pendidik masuk, biasanya bisa melalui madrasah. Setelah itu untuk menerima calon tenaga pendidik nanti akan diseleksi, jadi yang sekiranya dibutuhkan, misalnya mata pelajaran yang sama, kemudian ada

⁸⁴Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*”. Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

tes, seleksi, juga wawancara.”⁸⁵

Serupa pula dengan yang disampaikan oleh Ibu Nurjannah, S.Pd.I. selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Arab juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Dalam perencanaan tenaga pendidik di madrasah ini sudah ditentukan syarat-syarat yang akan dipenuhi setiap tenaga pendidik yaitu harus kompeten dalam bidangnya, bukan hanya sekedar memenuhi jam mengajar yang diluar, harus benar-benar bertanggung jawab.”⁸⁶

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terkait perencanaan tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke dapat diketahui bahwa perencanaan kepala madrasah menyesuaikan dengan jumlah mata pelajaran yang ada. Kemudian membuka lowongan guru kemudian di seleksi dengan syarat-syarat yang dipenuhi setiap tenaga pendidik tentunya harus bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kemudian menunggu keputusan dari yayasan karena harus berkomunikasi antara madrasah dan yayasan.

b) Penempatan Tenaga Pendidik sesuai dengan Kualifikasi Pendidikan

Manajemen tenaga pendidik dalam tahap perencanaan, selain rekrutmen madrasah juga memperhatikan tenaga pendidik sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya. Hal ini penting dilakukan karena sebagai pemegang peran utama dalam transfer ilmu pengetahuan, tenaga pendidik merupakan pemegang amanah dalam tujuan berhasilnya peserta didik dalam mencapai kualitas belajarnya. Sebagaimana Ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah memberikan keterangan saat wawancara dengan peneliti, yang mengemukakan

⁸⁵Fadillah, wakil kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “Wawancara”. Ruang Wakil Kepala Madrasah, 30 Februari 2024

⁸⁶Nurjannah, Tenaga Pendidik, “Wawancara”. Ruang Guru, 20 Maret 2024

bahwa:

“Setelah kuota tenaga pendidik di madrasah ini terpenuhi, langkah selanjutnya adalah mengatur penempatan tenaga pendidik dalam melakukan fungsi dan tugas mengajarnya. Akan tetapi dalam pembagian tugas guru di madrasah ini ada sebagian guru mengajar belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti sarjana sosiologi mengajar mata pelajaran Kaligrafi.”⁸⁷

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke diperoleh informasi bahwa setelah kuota terpenuhi kemudian mengatur penempatan tenaga pendidik sesuai dengan tugas dan fungsi mengajarnya, akan tetapi masih ada guru yang belum sesuai dengan mata pelajaran yang di ampuh.

Pernyataan yang dikemukakan oleh Ibu Habsah S.Sos selaku tenaga pendidik mata pelajaran Kaligrafi mengatakan bahwa:

“Di madrasah ini sebagian dari kami mengajar belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang kami ampuh, tetapi sebagai guru yang diberikan tugas mengajar tidak linear dengan kemampuan atau bidang keahlian dari latar belakang pendidikan yang seharusnya dituntut untuk bisa tidak hanya satu rumpun ilmu saja, maka sudah seharusnya kami mampu mengendalikan yang diberikan meskipun itu harus menjadi tantangan besar agar bisa diberikan kepada peserta didik di kelas. Memang tidak mudah, tapi zaman sekarang banyak kemudahan yang mendukung kebutuhan para guru, tidak hanya guru yang tidak linear, mereka yang linear dan senior pun tentu menemui banyak kesulitan atau permasalahan dalam tugasnya.. Jadi sudah menjadi kewajiban seorang guru harus mampu dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.”⁸⁸

Berdasarkan hasil kesimpulan yang peneliti temukan bahwa sebagian guru di Madrasah belum mengajar sesuai latar belakang pendidikan yang di ampuh. Tetapi sebagai guru yang diberikan tugas mengajar harus mampu menguasai bukan hanya satu materi saja akan tetapi mampu mengendalikan tugas yang

⁸⁷Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*”. Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

⁸⁸Habsah, Tenaga Pendidik Mata Pelajaran Kaligrafi MTs Al-Hasanat Kaleke “*Wawancara*” ruang guru MTs Al-Hasanat Kaleke, Senin 3 Juni 2024.

diberikan kepada peserta didik. Dan udah menjadi kewajiban seorang guru untuk bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

2) Pelaksanaan Tenaga Pendidik

a) Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaannya dilakukan dengan mengupayakan peningkatan kompetensi tenaga pendidik di MTS Al-Hasanat Kaleke. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah sebagai berikut:

“Upaya untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik merupakan salah satu prioritas di madrasah ini. Kami mengupayakan agar tenaga pendidik di madrasah ini secara rutin mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan khususnya yang menyangkut kurikulum dan seminar pengembangan kompetensi profesionalisme guru. Disamping upaya tersebut kami juga menekankan kepada tenaga pendidik di madrasah ini untuk meningkatkan budaya literasi agar wawasannya lebih luas, terutama mengikuti pengembangan informasi pendidikan.”⁸⁹

Wawancara dengan kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke tersebut kesimpulan bahwa dalam manajemen tenaga pendidik pada tahap pelaksanaannya, Kepala madrasah terus berupaya dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dan pembinaan kepada tenaga pendidik melalui pelatihan kurikulum dan juga seminar-seminar pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Agar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik.

Tenaga Pendidik sangat membutuhkan pembinaan dan pelatihan dalam rangka mengembangkan potensinya, sehingga dalam tugas profesionalnya tenaga

⁸⁹Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*”. Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024.

pendidik dapat meningkat dan hal ini tentu memiliki pengaruh besar terhadap kualitas belajar dan mengajar di dalam kelas.

Hal tersebut sesuai dengan harapan yang dikemukakan oleh ibu Habsah.S.Sos selaku mata pelajaran kaligrafi tenaga pendidik MTs Al-Hasanat Kaleke, yang dalam wawancara dengan peneliti mengungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah bahkan mengharuskan kami sebagai guru di sekolah ini untuk selalu mengembangkan diri, baik melalui pelatihan dan pembinaan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai tenaga pendidik.”⁹⁰

Wawancara tersebut memberikan penguatan atas informasi dari kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke sebagai tenaga pendidik sangat membutuhkan pelatihan dan pembinaan dalam mengembangkan profesionalitasnya, serta memperluas wawasan terkait bidangnya dengan memperkaya literasinya.

b) Penerapan Kedisiplinan kepada Tenaga Pendidik

Kemudian berbicara tentang kedisiplinan kepada tenaga pendidik, pada tahap pelaksanaan tenaga pendidik di Mts Al-Hasanat Kaleke menerapkan kedisiplinan kepada tenaga pendidik, karena metode ini dianggap mampu membawa madrasah mencapai tujuan pendidikan. Sebagaimana kebijakan kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke mengenai penerapan kedisiplinan sebagai berikut:

“Melaksanakan fungsi kepala madrasah sebagai *leader* di lembaga yang kami pimpin ini, harus memiliki ketegasan dalam upaya mendisiplinkan semua komponen yang ada di madrasah, lebih khusus kepada tenaga pendidik yang harus disiplin dalam menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya sebagai pendidik. Karena jika tenaga pendidik memiliki karakter kedisiplinan dalam dirinya, maka dengan mudah nantinya menularkan karakter tersebut kepada lingkungan sekitarnya dan lebih penting lagi

⁹⁰Habsah, Tenaga Pendidik, “Wawancara”. Ruang Guru, Tanggal Senin 3 Juni 2024

kepada peserta didiknya.”⁹¹

Berdasarkan penjelasan di atas maka kesimpulan yang peneliti temukan bahwa kedisiplinan tenaga pendidik menjadi faktor penting mencapai keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Sebab tenaga pendidik merupakan contoh dan teladan bagi peserta didik di sekolah.

Informasi yang peneliti peroleh dari wawancara dengan kepala madrasah dikuatkan oleh pernyataan yang disampaikan oleh Ibu Nurjannah, S.Pd.I selaku tenaga pendidik mata Bahasa Arab yang mengatakan bahwa:

“Ketegasan dalam hal kedisiplinan memang diterapkan di madrasah ini, terutama dalam hal kehadiran. Meskipun absensi sudah menggunakan ceklok yang mengharuskan kami hadir di sekolah pada pukul 07:15 sampai pukul 14:30 tapi bukan menjadi satu-satunya ukuran bagi kami dalam disiplin waktu. Tetapi diukur pada kehadiran kami selama waktu tersebut di sekolah dan bila ada keperluan mendadak harus melaporkan kepada kepala madrasah dan meminta izin untuk meninggalkan sekolah.”⁹²

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, Kedisiplinan pada kehadiran tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke sangatlah diterapkan dengan baik dan tegas sesuai dengan informasi yang peneliti peroleh dari wawancara dengan tenaga pendidik. Aturan tersebut berlaku bagi semua tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Aturan tersebut oleh kepala sekolah secara tegas harus dipatuhi oleh seluruh tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka mendidik karakter disiplin dalam menjalankan tugas masing-masing.

⁹¹ Ros Ida, Kepala Madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke “*Wawancara*” ruang kepala medrasah MTs Al-Hasanat Kaleke, Rabu 28 Februari 2024.

⁹²Nurjannah, Tenaga Pendidik, “*Wawancara*” Ruang Guru, 20 Maret 2024

- c) Pemberian Sanksi kepada Tenaga Pendidik yang Melakukan Pelanggaran terhadap aturan Madrasah

Kemudian selanjutnya yang dilakukan dalam manajemen tenaga pendidik pada mekanisme pelaksanaannya adalah memberikan sanksi kepada tenaga pendidik yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah menjadi ketetapan di MTs Al-Hasanat Kaleke. Hal tersebut diperoleh keterangan ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah mengatakan bahwa:

“Jika tenaga pendidik di sekolah ini melakukan pelanggaran atas aturan yang telah menjadi ketetapan, maka dengan tegas kami memberi sanksi, dan hal tersebut selalu ditegaskan pada saat rapat dengan tenaga pendidik. Ini perlu dilakukn karena demi menegakkan kedisiplinan pada aturan, agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan optimal. Selama memegang amanah sebagai pemimpin di madrasah ini, belum pernah menemukan pelanggaran yang dilakukan oleh para tenaga pendidik. Upaya pendekatan persuasif yang kami lakukan cukup berhasil sehingga tenaga pendidik melaksanakan tugasnya dan mematuhi aturan atas dasar kesadaran dan bukan hanya ingin terhindar dari sanksi.”⁹³

Berdasarkan informasi di atas dapat menarik kesimpulan bahwa kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke mengeluarkan kebijakan berupa sanksi kepada tenaga pendidik yang melanggar aturan yang sudah menjadi ketetapan bersama di sekolah tersebut. Kebijakan tersebut dikatakan berhasil karena tidak ditemukan adanya pelanggaran yang berarti yang pernah dilakukan oleh para tenaga pendidik. Namun penekanan kepala madrasah dari informasi yang peneliti peroleh, bahwa kepala madrasah selalu mengedepankan pendekatan persuasif kepada semua bawahannya dengan memberikan motivasi agar lebih sungguh-sungguh dalam melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing.

⁹³Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

Pendekatan persuasif yang dilakukan kepala madrasah kepada tenaga pendidik agar selalu termotivasi dan dengan penuh kesadaran dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya memang perlu dilakukan demi menghindari rasa keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya, disamping itu berdampak buruk pada hasil yang ingin dicapai oleh sekolah pada pencapaian tujuan pendidikan khususnya pada peningkatan kualitas belajar peserta didik tapi juga merugikan sekolah dan dapat berdampak pada penurunan kualitas sekolah.

Menindaklanjuti informasi yang diterima dari kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke, peneliti juga melakukan wawancara dengan ibu Habsah, S.Sos, selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Arab, dalam wawancara tersebut dikatakan bahwa:

“Kami para guru disini sepakat dengan kebijakan kepala madrasah tersebut, dengan cara kami membuat pernyataan bersedia menerima sanksi apabila melakukan kesalahan dan pelanggaran pada aturan yang berlaku di madrasah. Dan sejauh ini, belum ada diantara kami tenaga pendidik yang melanggar aturan tersebut, tapi bukan berarti kami takut mendapat sanksi sehingga tidak melakukan pelanggaran, semua itu dilakukan lebih pada kesadaran kami atas tugas dan tanggung jawab yang kami emban sebagai abdi negara dalam tugas mendidik, meskipun tidak kami pungkiri bahwa setiap saat bisa saja khilaf dalam tugas dan itulah fungsi adanya sanksi yang siap kami terima sebagai konsekuensi”⁹⁴

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik, para guru MTs Al-Hasanat Kaleke menanamkan dalam dirinya kesadaran akan tanggung jawab dalam tugas mendidik generasi bangsa. Dengan keikhlasan dan kesabaran serta rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya maka tugas tersebut dapat dilakukan dengan maksimal. Namun para tenaga pendidik juga menyadari bahwa

⁹⁴Habsah, Tenaga Pendidik, “Wawancara”. Ruang Guru, 3 Juni 2024

mereka adalah manusia biasa yang bisa saja melakukan kesalahan, maka dari itu perlu adanya kebijakan berupa sanksi yang harus diterima sebagai konsekuensi atas pelanggaran tersebut, dan dapat memberikan efek jera agar di kemudian hari pelanggaran tersebut tidak terulang kembali.

d) Memberikan *Reward* kepada Tenaga Pendidik yang Berprestasi

Mekanisme selanjutnya pada pelaksanaan tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke adalah memberikan *reward* kepada tenaga pendidik yang berprestasi. Hal tersebut diungkapkan oleh kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam wawancara dengan peneliti yang mengatakan bahwa:

”Selain adanya sanksi bagi tenaga pendidik jika melakukan pelanggaran, kami juga memberikan *reward* bagi tenaga pendidik yang memiliki dedikasi tinggi dan berprestasi dan bentuk ucapan selamat dan memberikan bonus kepada pendidik tersebut. Hal itu dilakukan dengan tujuan lebih memotivasi guru agar lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya dan terus mengembangkan kompetensinya.”⁹⁵

Dari wawancara tersebut bahwa kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam mengupayakan dan memotivasi tenaga pendidik di sekolah agar terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya dengan menggunakan metode pemberian *reward* yang diharapkan akan berefek pada tenaga pendidik yang belum termotivasi, agar dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dan terus berupaya mengembangkan kompetensi dan keterampilannya dalam proses pembelajaran dengan kreatifitas karakteristik bidang studi yang di ajarkan.

Wawancara juga penulis lakukan dengan ibu Nurjannah, S.Pd.I selaku tenaga pendidik mata pelajaran Bahasa Arab terkait *reward* yang diberikan oleh kepala madrasah sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi mereka dalam

⁹⁵Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

melaksanakan tugas mendidik. Dalam wawancara tersebut dikemukakan bahwa:

“Dengan adanya pemberian *reward* atas dedikasi yang kami laksanakan menumbuhkan perasaan senang karena kami merasa dihargai atas usaha tersebut. Walaupun dalam melaksanakan tugas mengajar ini, kami tidak mengharapkan lebih dari yang telah kami terima. Insya Allah dalam tugas ini kami melaksanakannya dengan ikhlas dan rasa tulus karena tugas ini adalah tugas mulia. Namun kebijakan adanya *reward* dari kepala madrasah menghadirkan rasa bangga tersendiri karena pekerjaan yang kami lakukan sangat diperhatikan dan mendapat penilaian dari pimpinan. Itu nilai positifnya agar kami semua bisa termotivasi lebih giat lagi memperbaiki apa yang masih kami rasa kurang dalam pekerjaan sebagai pendidik.”⁹⁶

Senada yang dikemukakan oleh ibu Habsah, S.Sos selaku guru kaligrafi mengatakan bahwa:

“Dari guru yang berprestasi kepala madrasah sering memberikan *reward* berupa bonus untuk bagi guru disini.”⁹⁷

3) Monitoring Tenaga Pendidik

a) Mengontrol Kemampuan Tenaga Pendidik dalam menjalankan tugasnya

Monitoring atau kontrol merupakan salah satu indikator dalam manajemen tenaga pendidik. Untuk mengetahui kegiatan monitoring yang dilakukan oleh Kepala Madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke, Tenaga pendidik memiliki karakter dan kepribadian yang bervariasi, sehingga menuntut pemimpin dalam hal ini kepala madrasah untuk mengetahui keadaan dan kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Dalam wawancara tersebut Ibu Ros Ida, S.Pd selaku kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke menjelaskan bahwa:

“Sebagai kepala sekolah, sudah menjadi tugas kami untuk secara rutin memberikan perhatian pada kondisi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, hal tersebut dapat kami lakukan dengan mengunjungi kelas masing-masing, memeriksa absensi, jurnal

⁹⁶Nurjannah, Tenaga Pendidik, “Wawancara”. Ruang Guru, 20 Maret 2024

⁹⁷Habsah, Tenaga Pendidik, “Wawancara”. Ruang Guru, 3 juni 2024.

pembelajaran dan mengecek perangkat pembelajaran.”⁹⁸

Tenaga pendidik juga memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya, maka dari itu pihak sekolah harus memperhatikan dan mengontrol kemampuan tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Seperti yang disampaikan Ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaelek dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“Selain memperhatikan perilaku dan akhlak para tenaga pendidik, kami juga melakukan monitoring terhadap kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Dari monitoring tersebut nantinya akan tampak jelas tingkat kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas mengajarnya, hal ini juga yang menjadi acuan kami dalam menilai kinerja para tenaga pendidik.”⁹⁹

Selain melakukan wawancara dengan kepala sekolah, penulis juga mencari informasi dari para tenaga pendidik MTs Al-Hasanat Kaleke. Keterangan yang penulis peroleh dari tenaga pendidik menguatkan pernyataan kepala madrasah tentang upaya yang dilakukan dalam memonitoring tenaga pendidik. Disamping kemampuan dan keahlian tenaga pendidik, kepala sekolah juga mengontrol akhlak dan tingkah laku tenaga pendidik khususnya bagaimana berinteraksi dengan para peserta didiknya. Hal ini erat kaitannya dengan ketokohan para tenaga pendidik di sekolah yang akan tolak ukur tingkah laku dan menjadi suri tauladan bagi peserta didik, karena para peserta didik akan mencontoh apa yang mereka lihat dari tingkah laku dan akhlak dari tenaga pendidik di sekolah. Dalam wawancara peneliti dengan Ibu Nurjannah, S.Pd.I. selaku tenaga pendidik mata pelajaran bahasa arab mengatakan bahwa:

⁹⁸Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*”. Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

⁹⁹Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*”. Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

“Kami menyadari bahwa kepala sekolah melakukan kontrol terhadap aktifitas kami para guru baik di dalam maupun di luar kelas. Oleh sebab itu kami berusaha menjaga diri dalam bertingkah laku, bertutur kata yang sopan dan begitupun dalam berpakaian harus menjaga kerapian dan sesuai dengan aturan.”¹⁰⁰

Dari wawancara tersebut memberikan informasi bahwa dalam melaksanakan monitoring sebagai salah satu tahap dalam manajemen tenaga pendidik, MTs Al-Hasanat Kaleke melakukan langkah dengan memberikan perhatian kepada kondisi tenaga pendidik pada kelas masing-masing khususnya pada prilaku dan akhlak tenaga pendidik, serta memperhatikan kemampuan dan keahlian para tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya. Dalam kegiatan monitoring kepala sekolah juga melakukan pemeriksaan terhadap absensi, ketersediaan jurnal pembelajaran dan melakukan pengecekan pada kelengkapan perangkat pembelajaran. Selain hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran dan sikap dan prilaku tenaga pendidik, kepala sekolah juga melakukan kontrol terhadap cara tenaga pendidik dalam berpakaian dan bertutur kata.

- b) Melakukan pengamatan pada Strategi Tenaga Pendidik dalam proses pembelajaran

Langkah berikutnya dalam monitoring tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke adalah melakukan pengamatan pada strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Selama proses pembelajaran tentunya tenaga pendidik memiliki strategi pembelajaran masing-masing yang diterapkan di dalam kelas. Hal tersebut disampaikan oleh ibu Ros Ida, S.Pd. selaku Kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam

¹⁰⁰Nurjannah, Tenaga Pendidik, “*Wawancara*”. Ruang Guru, 20 Maret 2024

wawancara dengan penulis bahwa:

“Dalam tugas monitoring sebagai langkah dalam tahap pelaksanaan pada manajemen pendidik, selain dua hal yang telah kami sampaikan sebelumnya, kami juga melakukan pengamatan terhadap strategi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya menyajikan materi pembelajaran. Hal ini dilakukan untuk menilai strategi masing-masing guru, dan jika ada yang dirasa belum maksimal dan butuh peningkatan maka hal itu akan ditampung yang nantinya akan disampaikan kepada guru yang bersangkutan untuk lebih mengembangkan lagi strategi mengajarnya agar proses pembelajaran lebih efektif dan efisien.”¹⁰¹

Senada dengan keterangan tersebut, ibu Habsah, S.Sos selaku tenaga pendidik menyampaikan pendapatnya berkaitan dengan strategi pembelajaran.

Beliau mengatakan bahwa:

“Kami menyadari bahwa pengamatan senantiasa dilakukan oleh kepala madrasah terhadap strategi yang kami gunakan dalam proses pembelajaran, makanya kami sangat memperhatikan dan menyiapkan model pembelajaran yang disampaikan sesuai dengan materi yang diajarkan di dalam kelas, menguasai materi pelajaran sesuai dengan RPP. Kami juga berupaya melakukan penyesuaian media atau sumber belajar dalam pelaksanaan pembelajaran agar sesuai dengan standar isi pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.”¹⁰²

Dari hasil wawancara dengan kepala madrasah dan tenaga pendidik MTs Al-Hasanat Kaleke diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan manajemen pendidik pada tahap monitoring atau kontrol tenaga pendidik, kepala sekolah melakukan pengamatan terhadap strategi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas mengajarnya. Hal-hal yang menjadi pengamatan kepala sekolah adalah penggunaan pendekatan pembelajaran yang variatif, kemudian pengamatan pada model pembelajaran yang digunakan harus sesuai dengan materi yang disajikan. Selain itu guru juga harus menguasai materi pembelajaran sesuai dengan muatan

¹⁰¹Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “Wawancara” Ruang Kepala Madrasah, 28 Februari 2024

¹⁰²Habsah, Tenaga Pendidik, “Wawancara” Ruang Guru, 3 Juni 2024.

RPP yang telah disusun pada tahap perencanaan pembelajaran, serta strategi dalam menggunakan media dan sumber belajar yang harus sesuai dengan standar isi juga tak luput dari pengamatan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Dan dalam menyikapi hal tersebut tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke selalu menyiapkan diri memenuhi kriteria-kriteria tersebut yang nantinya akan di aktualisasikan dalam proses pembelajaran.

4) Evaluasi Tenaga Pendidik

a) Memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik

Evaluasi merupakan salah satu indikator dalam manajemen tenaga pendidik. Untuk mengetahui kegiatan evaluasi yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Al-Hasanat Kaleke, peneliti menggunakan instrumen wawancara dengan melibatkan kepala madrasah dan para tenaga pendidik. Informasi yang peneliti dapatkan mengenai evaluasi tenaga pendidik ini dari hasil wawancara dengan kepala madrasah.

Upaya yang dilakukan kepala madrasah salah satunya adalah memberikan perhatian kepada peningkatan kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya harus dinamis, sebab seiring perkembangan zaman yang begitu pesat menuntut peningkatan kinerja tenaga pendidik. Apalagi karakter peserta didik saat ini yang sangat besar dipengaruhi oleh perkembangan teknologi informasi, hal ini menuntut tenaga pendidik bekerja secara ekstra dengan tugas yang semakin berat. Dalam wawancara dengan ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke, bahwa:

“Kami mengharapkan kepada tenaga pendidik untuk senantiasa meningkatkan kinerja, agar kemajuan sekolah yang menjadi dicita-citakan bersama dapat tercapai dengan baik.”¹⁰³

Peningkatan kinerja tenaga pendidik sangatlah penting untuk kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Terutama dalam menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik, agar peserta didik dapat dengan mudah menerima materi pembelajaran yang disampaikan oleh tenaga pendidiknya dengan menggunakan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat. Seperti yang disampaikan lebih lanjut oleh ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“Dalam penilaian kinerja pendidik ini, fokus utamanya adalah pada peningkatan kinerja dalam menyajikan dan menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik. Hasil kinerja tersebut nantinya akan terlihat pada kualitas akademik peserta didik, apakah terjadi peningkatan nilai sebagai alat untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta didik atas apa yang telah disampaikan oleh pendidik dalam proses pembelajaran.”¹⁰⁴

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke sangat fokus dalam upaya peningkatan kinerja tenaga pendidik dengan cara melakukan penilaian terhadap kinerja tenaga pendidik melalui pengamatan pada kualitas belajar peserta didik yang kemudian dijadikan parameter peningkatan kinerja. Peningkatan dan penurunan kualitas akademik peserta didik menjadi alat evaluasi yang digunakan untuk memotivasi tenaga pendidik agar tetap konsisten atau lebih meningkatkan lagi kinerjanya. Dan sebaliknya bagi tenaga pendidikan yang mengalami penurunan kinerja akan

¹⁰³Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

¹⁰⁴Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

didorong untuk segera memperbaiki kekurangannya dan mengambil tindakan yang lebih serius lagi dalam usaha meningkatkan kinerjanya.

b) Menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke adalah menganalisis kekuatan potensi tenaga pendidik. Hal tersebut disampaikan oleh ibu Ros Ida, S.Pd. selaku Kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

“Tenaga pendidik tentunya memiliki kekuatan dan kelemahan dalam menjalankan tugasnya. Kekuatan dapat ditingkatkan dan kelemahan diperbaiki agar menjadi kekuatan yang baik dalam menunjang peningkatan kualitas akademik peserta didik. Kami selalu berusaha memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik tersebut, dengan cara mengevaluasi agar tenaga pendidik mengetahui kekuatan dan kelemahan selama mereka melakukan dalam tugasnya mengajar.”¹⁰⁵

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam evaluasi, kepala sekolah berusaha dalam memahami kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik dan hal tersebut urgen untuk dilakukan, agar kedepannya tenaga pendidik dapat bekerja secara maksimal dan mengetahui pencapaian kualitas kerja yang juga berimplikasi pada pencapaian kualitas belajar peserta didik.

c) Menganalisis kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik

Langkah berikutnya dalam evaluasi tenaga pendidik pada manajemen tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke adalah menganalisis kendala-kendala terhadap pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Hal tersebut disampaikan oleh Ibu Ros Ida, S.Pd. selaku Kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke dalam wawancara dengan peneliti, bahwa:

¹⁰⁵Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “Wawancara” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

“Dalam melaksanakan tugas tentunya tenaga pendidik mengalami berbagai macam kendala dan hambatan, maka dari itu diperlukan analisis mendalam bagi kepala sekolah dalam menyelesaikan kendala-kendala tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Kami akan memberikan support dan pemahaman, agar tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya dapat terlaksana dengan baik.”¹⁰⁶

Hasil wawancara dengan Ibu Nurjannah, S.Pd.I selaku tenaga pendidik mata pelajaran bahasa arab di MTs Al-Hasanat Kaleke juga mengatakan hal yang serupa, bahwa:

“Tentunya pasti ada kendala dan hambatan dalam pelaksanaan tugas kami sebagai tenaga pendidik, dan jika hal tersebut kami hadapi maka support dari pemimpin dalam hal ini kepala madrasah memang sangat kami butuhkan. Kepala madrasah biasanya bereaksi sesegera mungkin dengan mencari penyebab kendala dan hambatan tersebut muncul, dan melakukan analisa atas kendala tersebut dan segera memberikan solusi atas permasalahan yang kami hadapi. Maka dari itu bentuk dari evaluasi tenaga pendidik kami mengadakan evaluasi MGMP (musyawarah guru mata pelajaran).”¹⁰⁷

Dari wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam evaluasi Kepala madrasah MTs Al-Hasanat Kaleke melakukan analisis kendala-kendala yang dialami tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya, kemudian diupayakan mencari solusi agar kendala-kendala dan hambatan tidak mengganggu dalam usaha pencapaian kualitas belajar peserta didik dan kualitas madrasah baik secara akademik maupun non akademik.

Demikianlah penyajian data dari hasil penelitian yang penulis lakukan dengan menggunakan instrumen wawancara dan observasi tentang implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke setelah mengaitkan dengan indikator-indikator

¹⁰⁶Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

¹⁰⁷Nurjannah, Tenaga Pendidik, “*Wawancara*” Ruang Guru 20 Maret 2024

manajemen pendidik yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi tenaga pendidik.

5. Kualitas Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke

Selanjutnya yang penulis lakukan adalah mengumpulkan data terkait kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dengan menggunakan instrumen wawancara yang diperoleh dari beberapa peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke, yang dikemukakan oleh Indi Safitri kelas VIII dan diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Tenaga pendidik kurang menggunakan metode pembelajaran yang nyaman

“Cara guru mengajar di Madrasah ini bermacam-macam, ada yang serius ada yang santai tapi kebanyakan guru disini ketika mengajar selalu ceramah seperti contohnya menceramahi murid datang terlambat dan bolos mata pelajaran. Ada juga guru yang suka marah-marah juga, makannya biasa saya pergi ke kantin karena di kelas membosankan”¹⁰⁸

Senada yang dikemukakan oleh Isra Nur kelas VII selaku peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke mengatakan bahwa:

“Kadang ketika pelajaran berlangsung saya merasa bosan, ngantuk juga soalnya guru-guru disini ketika mengajar di kelas hanya itu-itulah saja tidak ada menarik, apalagi waktu pelajaran matematika, PKN, Bahasa Inggris, dan Al-Qur’an Hadist bapak/ ibu nya terllu serius, Tetapi ada juga mata pelajaran yang asik karena gurunya bercanda jadi kami merasa tidak bosan.”¹⁰⁹

Berdasarkan wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa mengapa peserta didik masih dikatakan kurang berpartisipasi karena beberapa guru masih

¹⁰⁸Indi Safitri, Peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kelas VIII, Senin 3 Juni 2024

¹⁰⁹Isra Nur, Peserta didik di MTs Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kelas VIII, Senin 3 Juni 2024

kurang menciptakan metode belajar yang membuat peserta didik nyaman ketika berada di dalam kelas, hal itu bisa saja berpengaruh pada kualitas belajar Siswa.

C. Faktor Pendukung Dan Penghambat Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik di MTs Al-Hasanat Kaleke

Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dalam mewujudkan madrasah berkualitas, tentunya memiliki beberapa faktor pendukung dan penghambat dan cara mengatasi hal tersebut tentunya pihak madrasah melakukan berbagai cara melalui ide-ide kreatif dan inovatif sehingga dapat menemukan jalan keluar dari hambatan yang dihadapi madrasah.

1. Faktor Pendukung Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke

Dalam implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik sangatlah penting dalam mendorong terwujudnya visi misi dan tujuan madrasah. Adapaun faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke sebagaimana diungkapkan oleh ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah dalam wawancara sebagai berikut ;

“Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik yaitu kerja sama dan komunikasi yang baik antara madrasah dan yayasan.”¹¹⁰

¹¹⁰Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “Wawancara” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

Berdasarkan penjelasan di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa implementasi dari manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik dapat dilihat dari yaitu kerja sama dan komunikasi yang baik antara madrasah dan yayasan.

2. Faktor Penghambat Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke

Sejalan dengan berbagai upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan maupun stakeholder lainnya yang berperan dalam meningkatkan kualitas belajar siswa tentunya akan ada kendala-kendala yang akan ditemui pula.

Berdasarkan hasil wawancara bersama ibu Ros Ida, S.Pd. selaku kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, beliau menyatakan terkait beberapa kendala yang dihadapi ketika meningkatkan kualitas belajar peserta didik di madrasah:

“Persoalan kendala tentunya tidak hanya berasal dari satu faktor contohnya Madrasah ini masih kurang tenaga pendidik yang berstatus PNS. Kemudian tenaga pendidik kurang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, hal ini dapat berpengaruh bagi peningkatan kualitas belajar peserta didik.”¹¹¹

Berdasarkan wawancara diatas yang menjadi faktor penghambat dan kendala yang dialami Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dapat dilihat kondisi tenaga pendidik yang kurang berstatus PNS. Kemudian tenaga pendidik kurang menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi sehingga

¹¹¹Ros Ida, kepala madrasah tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, “*Wawancara*” Ruang Kepala Madrasah 28 Februari 2024

peserta didik kurang berpartisipasi mengikuti pelajaran di kelas. Hal itu sangat berpengaruh terhadap kualitas belajar itu sendiri.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke yang telah diuraikan, maka penulis menyimpulkan bahwa :

Implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dapat diukur dengan terealisasinya yaitu beberapa tahap perencanaan tenaga pendidik, pelaksanaan tenaga pendidik, monitoring tenaga pendidik, dan evaluasi tenaga pendidik. Adapun faktor pendukung implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dapat dilihat pada tenaga pendidik bekerja sama dan komunikasi antara madrasah dan yayasan. Kemudian faktor penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke dapat dilihat kondisi tenaga pendidik yang kurang berstatus PNS dan kurang menggunakan metode bervariasi bagi peserta didik, sehingga peserta didik kurang berpartisipasi dan merasa bosan dalam proses belajar.

B. Implikasi Penelitian

Setelah penulis melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke, maka ada beberapa saran yang penulis kemukakan melalui tulisan ini ditujukan kepada seluruh pihak yang terlibat dalam struktur sekolah dan pihak

yang tergabung di dalamnya tanpa bermaksud menggurui, melainkan hanya sekedar sumbang agar kedepannya terjadi perkembangan yang lebih baik lagi dari pada sekarang. Baik dari segi proses dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik yang diterapkan hingga kepada pengevaluasian terhadap kinerja SDM sehingga perolehan kualitas baik yang bersifat akademik maupun non akademik dapat semakin terwujud.

Setiap kualitas akademik maupun non akademik yang telah diperoleh sangat membutuhkan pencatatan sebagai bentuk arsip madrasah dan sebagai bahan untuk mempertahankan eksistensi kualitas peserta didik juga dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi tingkat perolehan kualitas dari tahun ketahun, sehingga mampu memperbaharui implementasi dalam meningktakan kualitas belajar peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Asma. *Implementasi Manajemen Pendidik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sekolah Dasar Negeri 30 Mattirowalie Kota Palopo*, 2022.
- Abdurrahman, Mulyono. *Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Anam, Khoirul. *Implementasi Manajemen Peserta Didik Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 2 Surabaya*, 2019.
- Arianto, ddk., *Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan*, Sabilarrsyad Vol. IV No. 01 Januari-Juni 2019.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Revisi, Cet. 12; Jakarta: 2002.
- Asis, Agustiani. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014.
- Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan EducanduM: Vol.X Nomor 1 Juni 2007*.
- Cupian, ddk., *Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Ismaic Human Capital*, Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1 No. 1 April 2020.
- Dahlia, *Manajemen Tenaga Pendidik Di Madrasah Ibtidayah Plus Jaalhaq Kota Bengkulu* Jurnal An-Nizom Vol.2, No. 3, Desember 2017.
- Damim, Sudarwan. *Menjadi Peneliti Kuantitatif*, Cet. I; Bandung: Pustaka Belajar, 2002.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. Ke-2, Jakarta: Balai Pustaka, 2002.

- Diana, Yana. *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Lo Delemen Malaysia*, Jurnal Manajemen Tools: Vol. 12 No. 2 Desember 2020.
- Echols, M. Jhon dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia* Jakarta: Gramedia, 2010.
- Elfrianto, *Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Muru Lulusan*, Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 September 2016.
- Elvira, *Manajemen Grup Sendratari pada Program Studi Pendidikan Sendratasik Universitas Palangka Raya (UPR)*, Jurnal Tata Kelola Seni-Vol.5 No.2 Desember 2019.
- Faisal, Safiah. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta Erlangga, 2001.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan, S.P, Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Huda, Nur, Erwin. *Analisis Pelaksanaan Program Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerta Dan Pelatihan Karyawan* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 9 No. 1 April 2014.
- Idris, Ridwan. *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, Makassar Alauddin University Press, 2012.
- Ikapi Himpunan Peraturan dan Perundang-undangan Tentang Guru dan Dosen, Bangun: Fokusmedia, 2006.
- Jannah, Wirdatul. *Komitmen Guru Dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto* Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Kast, E. Fremont. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Krismiyati, *Pengembangan Sumber Daya Manusi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak*, Jurnal Office, Vol. 3, No.1 2017.
- Maisah, *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Gaung Persada Press, 2013.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001.

- Manullang, Marihot. *Manajemen Personalia*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2007).
- Margono, S. *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. 2; Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- Milles, B. Matthew, et al, *Qualitative data analisis diterjemahkan oleh Tjetjep Rohidi dengan judul Analisis data Kualitatif*, Buku Sumber Tentang Metode Baru, Cet. 1; Jakarta: UI Press, 2014.
- Moleong, j. Lexi. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi; Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mujono, Pudji. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008, cet ke-1.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah; Konsep Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2002.
- Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Jurnal Intelektiatita: Vol 5, no, 2, 2017*.
- Murniati, *Manajemen Strategik*. Medan: Cita Pustaka, 2008.
- Mustari, Mohamad. *Manajemen Pendidikan* Jakarta: Rajawali Pres, 2014.
- Nikmah, Farika, ddk., *Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kejra*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume: 12, Nomor 1, Juni 2018.
- Peraturan Pemerintah RI No. 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan, Jakarta: Sinar Grafika, 2005), cet., ke-1.
- Permadi, Dadi. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah*, Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 2007.
- Pradini, Kusuma, Indah, ddk., *Manajemen Mutu dalam Upaya Peningkatan Prestasi Sekolah*, Jurnal Improvement: Edisi, 2016.
- Pusparani, Devira. *Analisis Proses Pelaksanaan, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan* Jurnal Bisnis (JAB)|Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Putra, Nusa. *Metode Penelitian*, Cet. 1; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Rahayu, Sri. *The Effect Of Recruitmen, Placement, Anf Compensation Of Outcourching Employees Performance In the Minstry Of Manpower*

Republic Of Indonesian, Jurnal Ketenagakerjan: Vol. 12. No. 1, Edisi Januari-Juni 2017.

Rahmanto, Sujari. *Manajemen Pembiayaan Sekolah*, Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2018.

Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Cet.ke-3, Jakarta: Kalam Mulia, 2002.

Randika, Riko. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*, JOM FISIP Vol.6 Edisi 1 Januari-Juni 2019.

Rohiat, *Manajemen Sekolah Bandung*: PT. Refika Aditama, 2009.

S. Bachtiar, Bachri. *Meyakinkan Validitas data melalui triangulasi pada penelitian kualitatif*, Jurnal Teknologi Pendidikan 10 Januari 2010.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pusaka Setia 2010.

Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

Saud, Syaefuddin, Udin. *Pengembangan Profesi Guru*.

Subagiyono, Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2001.

Supranto, J. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*, Edisi baru 2012; Jakarta: Rineka Cipta, 2012.

Surahmad, Winarno. *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2015.

Suryabrata, Sumadi. *Psikologi Pendidikan*, Ed. 5, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Suryati, *Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Pekanbaru*, 2020.

Sutanta, Edhy. *Sistem Informasi Manajemen* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana,2009.

Suyanto, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Erlangga: Jakarta, 2013.

Syarif, Ismed. *Administrasi Pendidikan di Sekolah Dasar*, Yogyakarta: Roda Pengetahuan, 1976.

Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*.

Tohrin, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan Konseling, Cet. 3; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.*

Undang-Undang Guru dan Dosen, RI No.14 Tahun 2005, Cet. Ke-1, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor Tahun 2003 Atentang Sistem Pendidikan Nasional, 20.

Zainal, Rivai, Veithzal, ddk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

LAMPIRAN-LAMPIRAN



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 Kecamatan Sigi Biromaru Telp. 0451-460798 Fax. 0451-460165
Website : www.uindatokarama.ac.id, email : humas@uindatokarama.ac.id

Nomor : 2/2 /Un.24/F.I/PP.00.9/1/2024
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian Untuk
Menyusun Skripsi

Sigi, 16 Januari 2024

Yth. Kepala MTs Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi

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 Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Tempat Tanggal Lahir : Kaleke, 29 Desember 2001
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Kaleke
Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-HASANAT KALEKE KABUPATEN SIGI
No. HP : 085757117192

Dosen Pembimbing :
1. Dr. H. Azma, M.Pd.
2. Dr. Hj. Naima, S.Ag., 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,
Kepala,

Saepudin Mashuri, S.Ag., M.Pd.I
19731231 200501 1 070



PEDOMAN WAWANCARA

IMPLEMENTASI MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS BELAJAR PESERTA DIDIK DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL-HASANAT KALEKE KABUPATEN SIGI

Pertanyaan untuk Kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Hasanat Kaleke.

1. Bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
2. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
4. Bagaimana monitoring yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
5. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
6. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?

Pertanyaan untuk wakil kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke.

1. Bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?

2. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
4. Bagaimana monitoring yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
5. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
6. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?

Pertanyaan untuk Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke.







1. Bagaimana implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
2. Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
3. Bagaimana pelaksanaan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
4. Bagaimana monitoring yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?
5. Bagaimana evaluasi tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?

6. Apa saja faktor pendukung dan penghambat implementasi manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas belajar peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke?

Pertanyaan untuk peserta didik di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke.

1. Bagaimana pandangan peserta didik terhadap cara mengajar guru di Madrasah?
2. Mata pelajaran apa saja yang membuat peserta didik merasa bosan ketika mengikuti pelajaran tersebut?
3. Dari beberapa mata pelajaran yang membosankan, apakah ada mata pelajaran yang menyenangkan dan nyaman?

DAFTAR INFORMAN

No	Nama/NIP	Jabatan/Profesi	TTD
1.	Ros Ida, S.Pd	Kepala MTs Al-Hasanat Kaleke	
2.	Fadillah, S.Pd	Wakil Kepala MTs Al-Hasanat Kaleke	
3.	Nurjannah, S.Pd	Guru Bahasa Arab dan PAI	
4.	Habsah, S.Sos	Guru Kaligrafi	
5.	Indi saputri	Peserta Didik	
6.	Isra Nur	Peserta Didik	

Judul Yang disetujui: Manajemen Tenaga Pendidik & Mts Al-Husnul Kalka Kabupaten Sigi
Sigi, 10 Maret2023

NUR INDAH RAHMADINI
201030072

Dosen Pembimbing:
1. DR. AZHA, F. Pd.
2. DR. NAIMA, S. Ag., M. Pd.

*Untuk Mahasiswa

Disetujui,
Ketua Prodi
Manajemen Pendidikan Islam
[Signature]
Dr. Saifulhikmah, S.Sos., M.Pd.
NIDN: 2007046702

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : 091 TAHUN 2023

TENTANG
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
DEKAN FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang** :
- 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 pembimbing proposal dan skripsi bagi mahasiswa;
 - bahwa saudara yang tersebut namanya di bawah ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas tersebut;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a dan b tersebut, perlu menetapkan keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Datokarama Palu.
- Mengingat** :
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Presiden No 61 Tahun 2021, tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
 - Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 178/UJ/2001 tentang Gelar dan Lulusan Perguruan Tinggi;
 - Keputusan Menteri Agama tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu Nomor 454/Un.24/KP.07.6/12/2021 masa jabatan 2021-2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS TARBIIYAH DAN ILMU KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
- KESATU** : Menetapkan saudara :
- Dr. H. Azma, M.Pd.
 - Dr. Naima, S.Ag., M.Pd.S
- sebagai Pembimbing I dan II bagi Mahasiswa :
- Nama : Nur Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : MANAJEMEN TENAGA PEDIDIK DI MTs AL-HASANAT KALEKE KABUPATEN SIGI
- 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 UIN Datokarama Palu Tahun Anggaran 2023
- 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 : 3 April 2023

Dekan,

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



**YAYASAN AL-HASANAAT
MADRASAH TSANAWIYAH AL-HASANAT
KALEKE
KECAMATAN DOLO BARAT
Alamat : Jl. Alkhairat Kec.Dolo Barat Pos 94361**

NSM : 121272100030

NPSN : 40210272

SURAT KETERANGAN

Nomor: 27/YAH/MTS.ALKH/KL.K/IV/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTs Al-Hasanaat Kaleke menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

NAMA : NUR INDAH RAHMADINI
NIM : 20.1.03.0072
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanaat Kaleke pada tanggal 28 Februari 2024 sampai dengan tanggal 25 April 2024 dalam rangka melengkapi penyusunan skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Peserta Didik Di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanaat Kaleke Kabupaten Sigi".

Demikian surat keterangan Penelitian ini kami buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Kaleke, 25 April 2024





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. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-400798 Fax. 0451-400165
Website: www.uinspalu.ac.id, email: humas@uinspalu.ac.id

Sigi, 4 Agustus 2023

Nomor : 3134 /Un 24.F.I/PP.00. 09/08/2023
Sifat : Penting
Lampiran : -
Prihal : Undangan Menghadiri Seminar Proposal Skripsi

Kepada Yth

1. Dr. H. Azma, M.pd. (Pembimbing I)
2. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd. (Pembimbing II)
3. Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I. (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 Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.

Maka dengan Hormat diundang untuk menghadiri Seminar Proposal Skripsi tersebut yang Insya Allah akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : Senin, 21 Agustus 2023
Jam : 09.00 s.d Selesai
Tempat : Ruang Proposal 2 Lantai 1 Rektorat Kampus 2 UIN Datokarama Palu

Wassalamualaikum. War. Wab.

An. Dekan FTIK
Kepala 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 I (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



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

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini Senin, 21 Agustus 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:


Nama : Nur Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke Kabupaten Sigi.
Pembimbing : 1. Dr. H. Azma, M.pd.
2. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.
Penguji : Dr. A. Markarma, S.Ag., M.Th.I.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

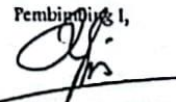
NO.	YANG DINILAI	NILAI	PERBAIKAN
1.	ISI		ditink 2 masalah
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		perbaiki abstrak & ppi
3.	METODOLOGI		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		90

Sigi, 21 Agustus 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,


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

Pembimbing I,


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 TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Diponegoro No. 23 Palu Telp. 0451-480788 Fax. 0451-480165
Website: www.iainpalu.ac.id, email: humas@iainpalu.ac.id

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini, Senin, 21 Agustus 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Nur Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Al-Hasnat Kaleke Kabupaten Sigi.
Pembimbing : 1. Dr. H. Azma, M.Pd.
2. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.
Penguji : Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.

SARAN-SARAN PENGUJI/PEMBIMBING

NO.	YANG DINTILAI	NILAI	PETBAIKAN
1.	ISI	89	
2.	BAHASA & TEKNIS PENULISAN		
3.	METODE PENELITIAN		
4.	PENGUASAAN		
5.	JUMLAH		
6.	NILAI RATA-RATA		

Sigi, Agustus 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan AMI,

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

Penguji

Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.
NIP. 197112032005011001

- 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 : iumas@iainpalu.ac.id

**BERITA ACARA
UJIAN PROPOSAL SKRIPSI**

Pada hari ini Senin, 21 Agustus 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi:

Nama : Nur Indah Rahmadini
NIM : 201030072
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Al-Hasanah Kaleke Kabupaten Sigi.
Pembimbing : 1. Dr. H. Azma, M.pd.
2. Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.
Penguji : Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.

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	88	

Sigi, 21 Agustus 2023

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI,

Dr. Sa'mintang, S.Sos., M.Pd.
NIDN. 2007046702

Pembimbing II,

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197510212006042001

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 TARRIBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Datokarama No. 23 Palu Telp. 0451-400700 Fax. 0451-400185
Website: www.stanid.ac.id Email: info@stn.id

**DAFTAR HADIR SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2022/2023**

Nama : Nur Indah Eahmadul
NIM : 201030072
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Manajemen Tenaga Pendidik di MTs Al-Hasanah Kaleke Kabupaten Sigi.
Hari, Tgl. Waktu Seminar : Senin, 21 Agustus 2023/09.00 s.d Selesai

NO.	NAMA	NIM	SEM. / JUR.	TTD	KET.
1	Alfi Sahrin	201030058	7 / MPI		
2	Anis Rizka Asipah	201030059	VII / MPI		
3	Anggi	201030068	VII / MPI		
4	Ayuni Inayulurabiq	201030078	VII / MPI		
5	Sulma Haniyah	201030077	VII / MPI		
6	Ilhamzah	201030082	7 / MPI		
7	Maul Gusa	201030087	VII / MPI		
8	Sukrianti	201030090	VII / MPI		
9	Kunni Nurkha	201030090	VII / MPI		
10	Bambang Susanto	201030098	7 / MPI		
11	PIKIN AMELIA	201030098	7 / MPI		
12	Selwa Homfa	201030077	7 / MPI		

Sigi, 21 Agustus 2023

Pembimbing I.

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

Pembimbing II.

Dr. Hj. Naima, S.Ag., M.Pd.
NIP. 197510212006042001

Penguji.

Dr. A. Markarna, S.Ag., M.Th.I.
NIP. 197112032005011001

Mengetahui
a.n. Dekan
Ketua Jurusan MPI.

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

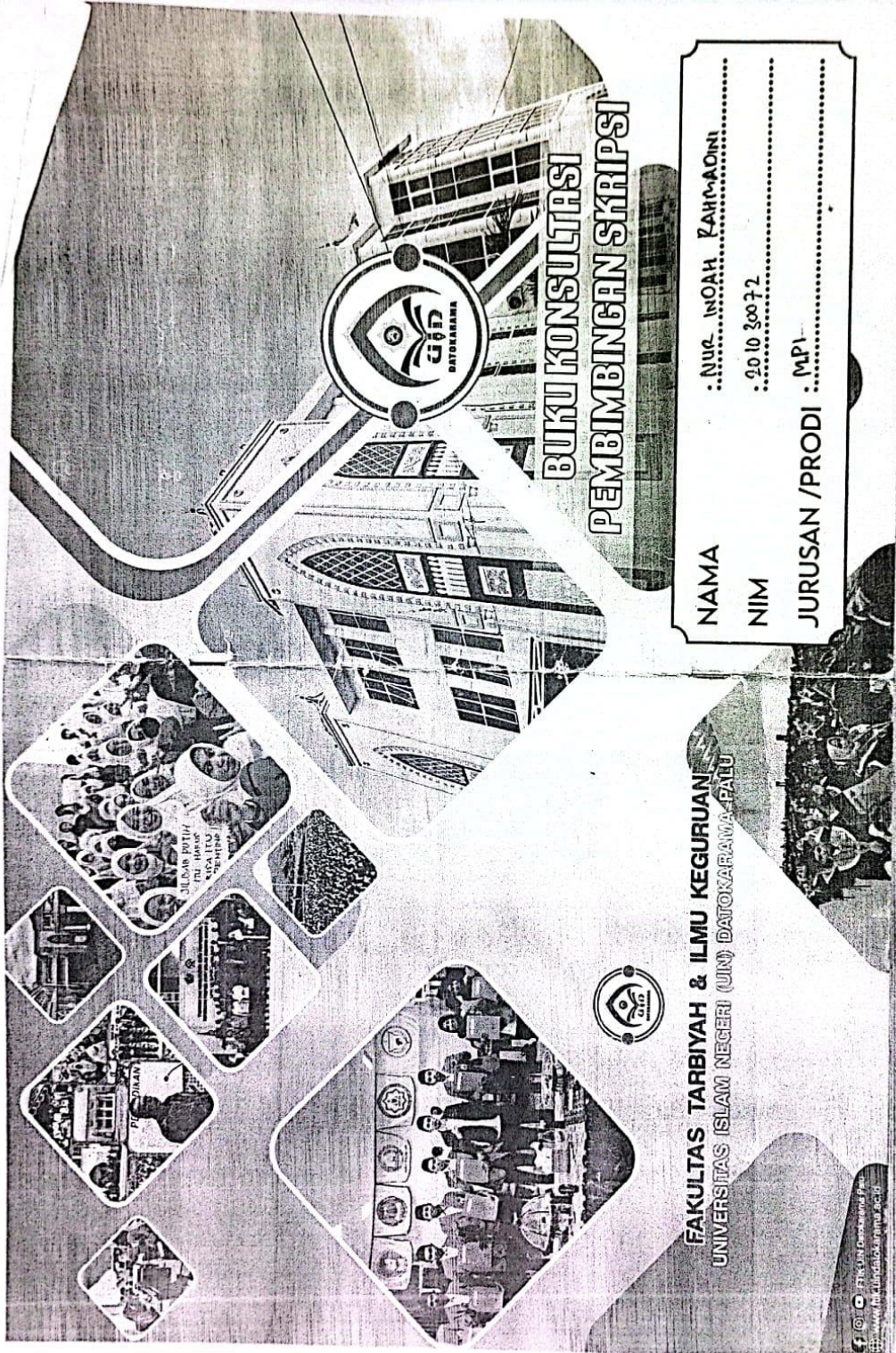
KARTU SEMINAR PRL POSAL SKRIPSI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU

FOTO 3 X 4

NAMA : Nur Indah Rahmadini
 NIM : 201030072
 PROGRAM STUDI : Manajemen Pendidikan Islam

NO.	HARI/TANGGAL	NAMA	JUDUL SKRIPSI	DOSEN PEMBIMBING	TANDA TANGAN DOSEN PEMBIMBING
1	Rabu, 25/01/2023	NURUL INSANI	Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan di MAN 1 Kota Palu	1. Drs. Stokell, M.A. 2. Dra. Mustura Nimadani, M.Pd.	
2	Rabu, 25/01/2023	Siti Azzahra A. Takuloe	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 1 Buol	1. Dr. Stokell, M.A. 2. Dr. A. Adnan-Syah, S.E., M.Pd.	
3	Jumat 27/01/2023	Yusuf Anwar-dia	Manajemen Pemetaan Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Baru pada SMK Negeri ... Danau	1. Prof. Dr. H. Saiful F. Retnowati, M.Pd. 2. Dr. Auli. Adhianto, S.E., M.Pd.	
4	Kamis, 16 Maret 2023	Israhul Azzahra	Pengaruh sebagai supervisor dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Kabupaten Parigi Moutong	1. Dr. Azzahra, M.Pd. 2. Dr. Azzahra, S.Pd., M.Pd.	
5	Senin, 13 Maret 2023	Munridat	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Parigi Moutong	1. Dr. Hetta. Feketurubi, S.Pd., M.Pd. 2. Adhianto, M.Pd.	
6	Senin 3 April 2023	Munfar	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Parigi Moutong	1. Dr. NurSidiq, S.Pd., M.Pd. 2. Zaitun, S.Pd., M.Pd.	
7	Selasa, 4 April 2023	Nasrullah	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres Parigi Moutong	1. Dr. Naima, S.Ag., M.Pd. 2. Dr. Anis, S.Ag., M.Pd.	
8	Kamis, 20 Juli 2023	Rizka Amelia	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA 001 090A05	1. Dr. H. Pster, M.Pd. 2. Mester, M.Spd., M.Pd.	
9	Senin, 21 Agustus 2023	Nur indah rahmadini	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di HTS Al-Khosrof Kaseke Kabupaten Sigi	1. Dr. H. Azma, M.Pd. 2. Dr. H. Naima, S.Ag., M.Pd.	
10	Senin 20 Februari 2024	ALFI SYAHFIN	Pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MA 001 090A05	1. Rusli, S.Pd., M.Pd., M.Sc., Ph.D. 2. Masnur, M.Spd., M.Pd.	

catatan : Kartu ini merupakan persyaratan untuk mendaftar seminar menempuh ujian skripsi



BUKU KONSULTASI PEMBIMBINGAN SKRIPSI

FAKULTAS TARBIYAH & ILMU KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAWA-PALU

NAMA : NUC. INOAH KAHMAONI

NIM : 90.10.30072

JURUSAN / PRODI : MPI


BUKU KONSULTASI
PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

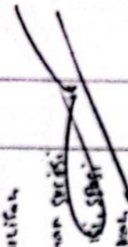
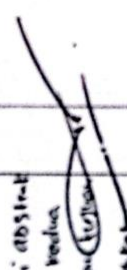

photo
2 x 3



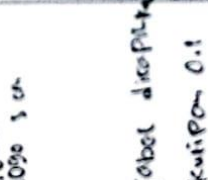
NAMA : Nur Indah Rahmadini
NIM : 201030072
PROGRAM STUDI : Keperawatan Pendidikan Islam
PEMBIMBING : I. Dr. Alim, M.Pd.
II. Dr. Nurma, S.Ag, M.Pd.
ALAMAT : Desa Keloke Jl. Poros Pau Bangsa
Nos. HP : 085797192



JUDUL SKRIPSI

Implementasi Pembelajaran Tinggi Pendidikan
Oral - Literasi-Keterampilan-Kualitas Belajar
Peserta didik di Madrasah Tsanawiyah
Al-Masaban Keloke Kabupaten Sigi

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
6	Senin, 17 Agustus 2023		1. Penulisan bab 2. ... 3. cover dicetak per	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
9	Senin 7 Mei 2024		1. Cover tulisan 2. Pengisian SIKSI 3. Daftar Isi 4. ... 5. ...	
10	Senin 6 Mei 2024		1. ... 2. ... 3. ... 4. ... 5. ...	
11	Senin 14 Mei 2024		1. ... 2. ... 3. ...	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
12	Selasa, 14 Mei 2024		<ol style="list-style-type: none"> 1. Abstrak direvisi 2. Bab 9 diteliti 	
13	Selasa 14 Mei 2024		<ol style="list-style-type: none"> 1. Penulisan foto note 2. Logo saja 	
14	Kamis 15 Mei 2024		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tabel direvisi 2. Kutipan 0.1 	

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan
15	Jumat 16 Mei 2024		<ol style="list-style-type: none"> 1. Saran diganti 2. Nomor halaman 	
16	Senin 19 Mei 2024		<ol style="list-style-type: none"> 1. Persetujuan Pembimbing Perbaiki nama 2. Kata Pengantar dilengkapi nama 	

LAPORAN PENYELESAIAN BIMBINGAN DARI DOSEN PEMBIMBING

Yth : Ketua Program Studi
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)
UIN Daokarama Palu

Yang bertanda tangan dibawah ini :

1. Nama : *D. H. Karna, M.Pd*
NIP : *19600121199031004*
Pangkat/ Golongan : *Penghji I/II/b*
Jabatan Akademik : *Pada Rpt*
Sebagai : Pembimbing I
2. Nama : *D. H. Naima, S.Pd, M.Pd*
NIP : *197510212006042001*
Pangkat/ Golongan :
Jabatan Akademik :
Sebagai : Pembimbing II

Melaporkan bahwa penyusunan skripsi oleh mahasiswa :

Nama : *NUR MDAN RAHMADINI*
NIM : *20102072*
Program Studi : *Pada Jember Pendidikan Islam*
Judul :

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

Palu.....
Pembimbing II

[Signature]
D. H. Naima, M.Pd
NIP. 197510212006042001

[Signature]
D. H. Karna, M.Pd
NIP. 19600121199031004

No	Hari / Tanggal	Bab	Saran Pembimbingan	Tanda Tangan

DAFTAR INFORMAN

No	Nama/NIP	Jabatan/Profesi	TTD
1.	Ros Ida, S.Pd	Kepala MTs Al-Hasanat Kaleke	
2.	Fadillah, S.Pd	Wakil Kepala MTs Al-Hasanat Kaleke	
3.	Nurjannah, S.Pd	Guru Bahasa Arab dan PAI	
4.	Habsah, S.Sos	Guru Kaligrafi	
5.	Indi saputri	Peserta Didik	
6.	Isra Nur	Peserta Didik	

DOKUMENTASI

Wawancara bersama Ibu Ros Ida, S.Pd selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Wawancara bersama Ibu Fadillah, S.Pd selaku Wakil Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Wawancara bersama Ibu Nurjannah, S.Pd selaku Tenaga Pendidik pada mata pelajaran Bahasa Arab di Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



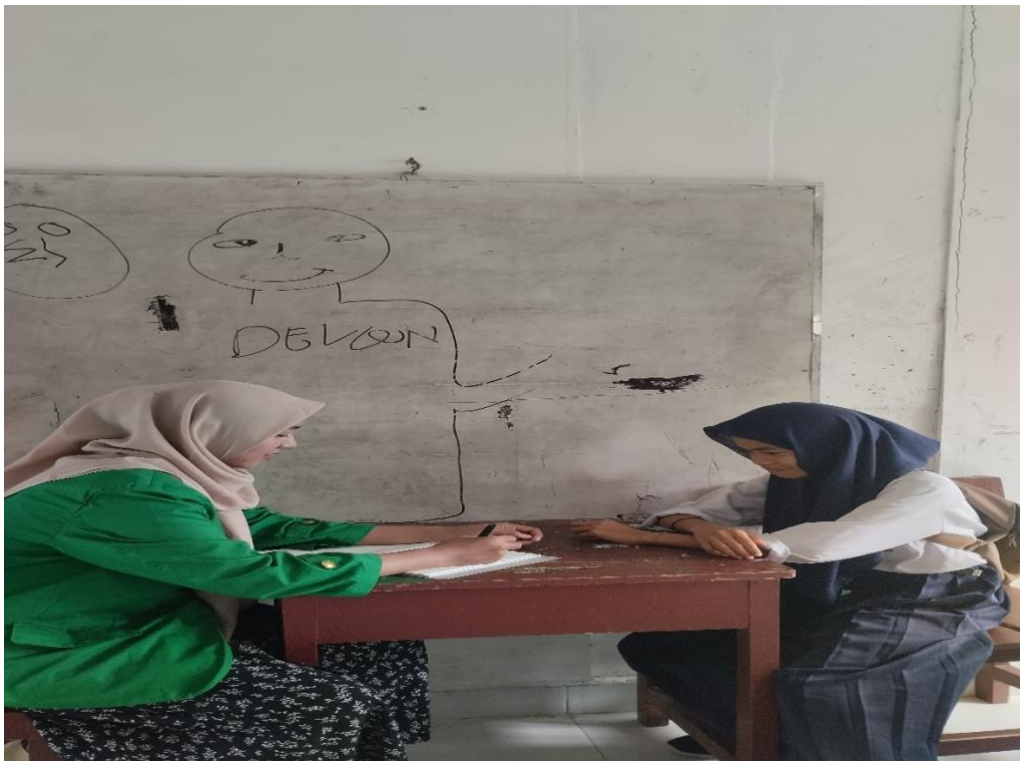
Wawancara bersama ibu Habsah, S.Sos Selaku Tenaga Pendidik Mata Pelajaran Kaligrafi



Wawancara Bersama Indi Saputri selaku Peserta didik kelas VIII MTs Al-Hasanat Kaleke



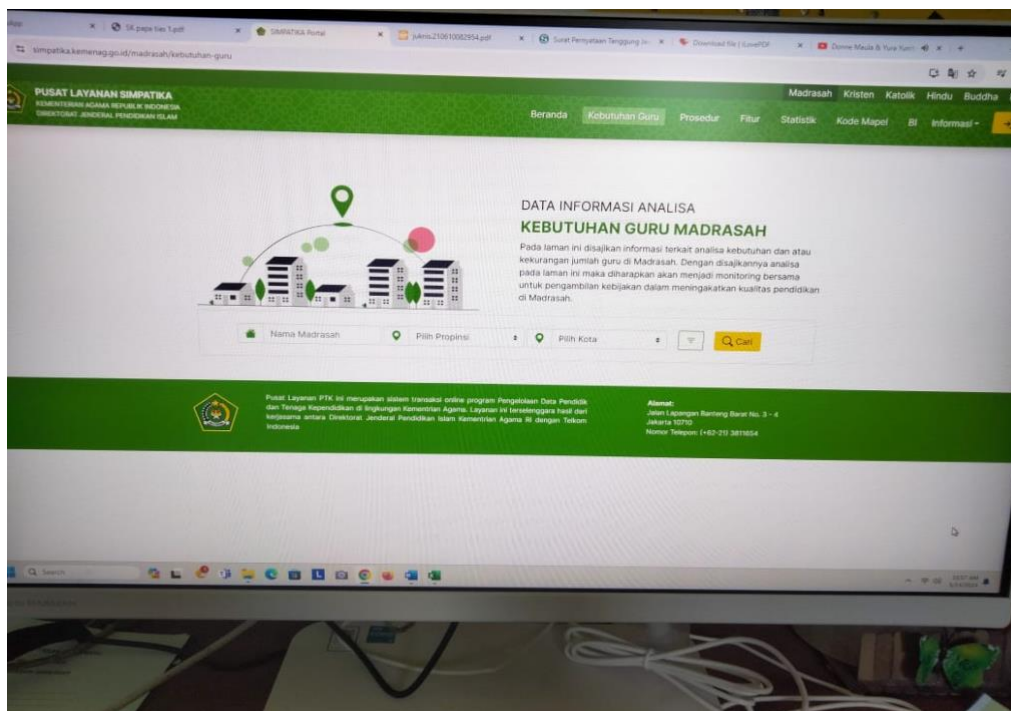
Wawancara Bersama Indi Saputri selaku Peserta didik kelas VIII MTs Al-Hasanat Kaleke



Pelaksanaan tenaga pendidik di MTs Al-Hasanat Kaleke



Pelaksanaan Rekrutmen tenaga pendidik Di MTs Al-Hasanat Kaleke melalui Aplikasi Simpatika



Evaluasi Tenaga Pendidik dengan mengadakan rapat Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)



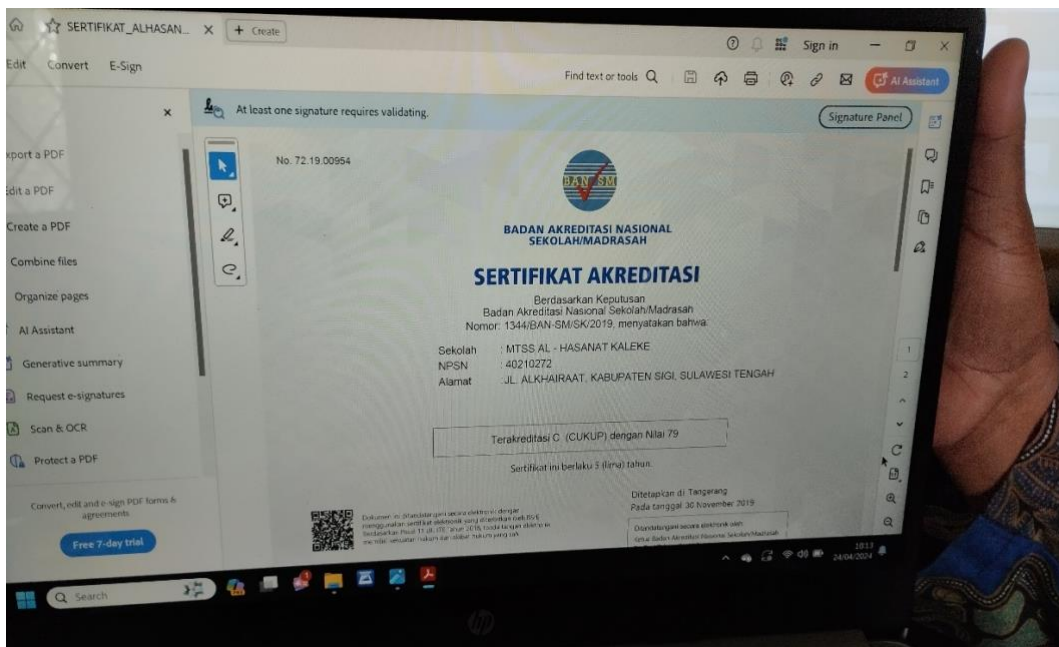
Proses Belajar Mengajar pada mata pelajaran Bahasa Indonesia



Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Sertifikat Akreditasi Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Lokasi Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Ruang Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



Gedung Kelas Madrasah Tsanawiyah Al-Hasanat Kaleke



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Penulis

Nama : Nur Indah Rahmadini
Tempat, Tanggal Lahir : Kaleke, 29 Desember 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Nomor Induk Mahasiswa : 20.1.03.0072
Alamat : Desa Kaleke, Jl. Poros Palu Bangga, Kec.
Dolo Barat, Kab. Sigi

B. Identitas Orang Tua

1. Nama Ayah : Parman Mislaeni
Agama : Islam
Pendidikan : Sekolah Menengah Atas (SMA)
Pekerjaan : Petani
Alamat : Desa Kaleke, Jl. Poros Palu Bangga, Kec.
Dolo Barat, Kab. Sigi
2. Nama Ibu : Zaitun
Agama : Islam
Pendidikan : Sekolah Dasar (SD)
Pekerjaan : IRT
Alamat : Desa Kaleke, Jl. Poros Palu Bangga, Kec.
Dolo Barat, Kab. Sigi

C. Riwayat Pendidikan

4. SD Inpres Kaleke
5. SMPN 2 Sigi
6. SMAN 7 Sigi
7. Melanjutkan studi pada Perguruan Tinggi, Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) S1 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Tahun 2020-2024.

D. Riwayat Organisasi

1. Sekretaris Devisi Dana dan Usaha Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Tahun 2022.