

**PEMBERDAYAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MA
DARUL ULUM KALANGKANGAN
KAB. TOLI-TOLI**

SKRIPSI

Proposal skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk mengikuti seminar proposal pada Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu

Oleh

DJOKO CAHWONO
NIM: 16.1.03.0089

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALU
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penulis yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pemberdayaan Tenaga Pendidik di Madrasaha Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Yoli-Toli” benar adalah hasil karya penulis sendiri. Jika dikemudian hari bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 27 Oktober M
27 Zulkaidah 1441 H

Mengetahui,

Penulis

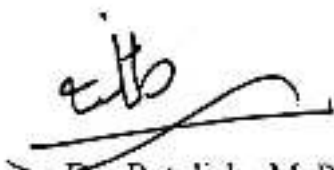
Dioko Cahwono
16.1.03.0089

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli” oleh Djoko Cahwono, NIM:16.1.03.0089, Mahasiswa prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi proposal skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa proposal skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk diseminarkan.

Palu, 11 Maret 2022 M.
08 Sya'ban 1443 H

Pembimbing I



Dra. Retoliah, M.Pd., I
Nip. 196212311991032003

Pembimbing II




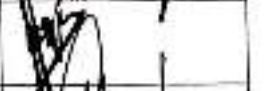



Dr. Emiati, S.Pd.I., M.Pd
Nip. 198112292009122004

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Djoko Cahwono, dengan judul “Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli” yang telah diujikan dihadapan dengan penguji Fakultas Tarbitah dan Ilmu Keguruan pada tanggal 24 Maret 2022 M, yang bertepatan dengan tanggal 21 Syahban 1443 H. dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Pd). Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dengan beberapa perbaikan.

Palu, 09 Juni 2022 M
09 Dzulqa’dah 1443 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Ardiansyah, M.Pd	
Munaqisy I	Hamka, S.Ag.,M.Ag	
Munaqisy II	Dr. Samintang, S.Sos.,M.Pd	
Pembimbing I	Dra. Retoliah, M.Pd I	
Pembimbing II	Dr. Erniati, S.Pd.I.,M.Pd	

Mengetahui:

Dekan Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan


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

Ketua Jurusan
Manajemen Pendidikan Islam


Darma Wahid, M.Pd.
NIP. 198903202019031008

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العلمين و الصلاة والسلام على اشرف الأ نبياء والمرسلين
وعلى اله واصحابه اجمعين , ام بعد

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karuni-Nya, Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar tanpa ada hambatan suatu apapun. Salawat serta salam penulis haturkan kepada baginda Muhammad SAW serta kepada keluarga dan kerabat, yang Insyaa Allah rahmat yang telah diberikan kepada beliau akan sampai kepada kita selaku umatnya. Amin

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini banyak mendapat bantuan moril dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala rasa syukur dan bangga penulis mempersembahkan skripsi ini dan mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Untuk kedua orang tuaku yang tercinta, terimakasih ayahanda dan Ibunda yang telah membesarkanku, mengasuh, mendidik, membimbing, mendoakan, memotivasi, dan memberikan kasih sayang yang tiada tara kepadaku, yang semua itu tidak akan mungkin dapat terbalaskan olehku. Serta memberikan bantuan moril dan materi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dari jenjang pendidikan dasar sampai saat ini. Semoga keberhasilan ini dapat memberikan rasa bangga dan senyum bahagia untukmu Ayah Ibuku.
2. Ucapan terima kasih kepada saudara-saudaraku kakak, adik yang sudah banyak membantu penulis, semoga semua selalu diberikan kesehatan dan semangat untuk memberikan yang terbaik untuk orang tua kita. Serta

ponakanku dan untuk seluruh keluargaku terimakasih atas dukungan, perhatian, kasih sayang dan doa untuk keberhasilan ini.

3. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku rektor IAIN Palu beserta semua pihak pimpinan IAIN Palu yang telah memberikan kebijaksanaan bagi Mahasiswa.
4. Bapak Dr. H. Askar, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dan wakil dekan I, II, III, yang telah mengembangkan Fakultas ini baik dari segi kurikulum serta sarana dan prasarana.
5. Bapak Dr. Samintang, S.Pd., M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan Bapak Darmawansyah, M.Pd selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Negeri Islam (UIN) Datokarama Palu.
6. Ibu Dra, Retoliah M.Pd,I selaku pembimbing I yang telah bersedia untuk memberikan waktu dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan serta kritik dan saran sehingga terwujudlah skripsi ini.
7. Ibu Erniati, S.Pd.I, M.Pd selaku pembimbing II terimakasih atas kesediaanya dalam memberikan bimbingan, motivasi, saran dan kritik dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Tarbiyah yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu sejak dari awal masuk sampai akhir menyelesaikan perkuliahan di Manajemen Pendidikan Islam
9. Ibu Sofyani S.Ag sebagai Kepala Perpustakaan UIN Datokarama Palu beserta stafnya yang telah meminjamkan literatur dalam penulisan skripsi ini.
10. Terimakasih untuk sahabat-sahabatku, dan teman-teman Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2016 yang tidak bisa kusebutkan namanya, terimakasih telah memberikan semangat dan motivasi.
11. Seluruh civitas akademika UIN Datokarama Palu yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis serta rekan-rekan seangkatan dan yang telah memberikan bantuan secara moril ataupun materil.

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT tempat penulis mengembalikan segala bantuan yang diberikan, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi yang sederhana ini dapat menjadi ladang amal dan manfaat tambahan ilmu pengetahuan bagi kita para pembaca umumnya dan penulis khususnya.

Palu, 15 Juni 2022

Djoko Cahwono
16.1.03.0089

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	ix
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan dan Batasan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Penegasan Istilah.....	5
E. Garisi-Garis Besar Isi	
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Peneltian Terdahulu	6
B. Perilaku Pemberdayaan Tenaga Pendidikan	7
C. Penyelenggaraan Pendidikan	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	28
C. Kehadiran Peneliti.....	28
D. Sumber Data.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	30
F. Teknik Analisis Data.....	31

G. Pengecekan Keabsahan Data.....	33
-----------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
B. Proses Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli	51
C. Hasil Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Penyelenggaraan Pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli -Toli	55

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Nama : Djoko Cahwono
Nim : 16.1.03.0089
Judul : Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli

Pokok masalah dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli pokok masalah tersebut diuraikan menjadi beberapa sub masalah atau pertanyaan penelitian, yaitu: Bagaimana bagian peroses pemberdayaan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli. Serta Bagaimana hasil pemberdayaan dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli –Toli.

Metode penelitian ini tergolong penelitian deskriptif kualitatif atau penelitian lapangan, serta menggunakan metode pendekatan penelitian yang digunakan yaitu teori tentang pemberdayaan dan proses pemberdayaan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini dimana proses pemberdayaan tenaga kependidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan pertama pada proses perancangan RPP Sekolah, kemudian memberikan kesempatan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menggunakan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dalam meningkatkan kedisiplinan. Dan memberikan kesempatan bagi alumni MA Darul Ulum untuk mengabdikan menjadi tenaga pendidik di MA Darul ulum. dan menyusun rencana pada RPP terkait pemberdayaan tenaga pendidik, dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Selain itu guru juga diharuskan untuk menulis jurnal mengajar. Adapun hasil dari pemberdayaan di MA Darul Ulum Kalangkangan dimana ditunjukkan dari produktivitas, keaktifan tenaga pendidik, kedisiplinan dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat, juga dengan program-program terbaru yang berhasil dijalankan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap tahap kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang di era globalisasi saat ini memberikan dampak perubahan dalam semua aspek kehidupan, salah satunya yaitu dalam bidang pendidikan.

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap manusia mengalami proses pendidikan, baik bersifat formal maupun non formal. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan.

Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya pikir, dan tingkah laku yang baik. Hal ini sesuai dengan UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Cet V; Jakarta Sinar Grafika, 2013), 3

Pengertian di atas memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam system pendidikan itu sendiri. Salah satu komponen penting untuk mencapai tujuan pendidikan nasional adalah kepala sekolah.²

Satu tugas pokok dan fungsi kepala sekolah itu adalah sebagai pengelola administrasi sekolah. Untuk menyelesaikan semua tugas pokok dan fungsinya, khususnya dibidang administrasi sekolah, kepala sekolah mempunyai kewenangan mendelegasikan tugas pokok dan fungsi tersebut kepada staf yang ada di lingkungan sekolah tersebut, sehingga sekolah ini pun mampu bersaing dengan sekolah-sekolah swasta pada umumnya .

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5, yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, yang termasuk dalam tenaga kependidikan yaitu kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan. Mereka juga punya peranan penting agar sekolah yang selama ini ada dalam kendali mereka memiliki tujuan yang baik dimata lingkungan sehingga persaingan dalam sistem pendidikan dapat berjalan sejajar dengan sekolah pada umumnya. Sehubungan dengan tuntutan kearah profesionalisme tenaga kependidikan, maka semakin dirasakannya desakan untuk peningkatan mutu

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 81

pendidikan pada setiap jenis dan jenjang pendidikan yang telah menjadi komitmen pendidikan nasional.³

Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa kepala sekolah dalam menyelesaikan administrasi sekolah bekerja sama dengan pegawai Tata Usaha. dalam bertugas melayani pelaksanaan sesuatu pekerjaan operatif dengan menyediakan berbagai keterangan yang diperlukan. Keterangan-keterangan itu memudahkan tercapainya tujuan yang diinginkan atau memungkinkan penyelesaian pekerjaan operatif yang bersangkutan secara lebih baik.

Tenaga administrasi sekolah merupakan personil yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam mewujudkan kelancaran kegiatan pendidikan, peran tenaga administrasi sebagai pendukung dan pelayan dalam proses administrasi sekolah. Karena itu, keterampilan tenaga administrasi merupakan faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan dalam pencapaian tujuan sekolah. . Dan agar tidak lagi ada terjadi kesalahan dan sistem administrasi sekolah khususnya dalam penulisan nama diijazah siswa yang telah lulus dalam menempuh pendidikan di MA Darul ulum kelangkaan kab Toli-toli.

Dalam ruang lingkup tenaga adminitrasi sekolah memerlukan tenaga pendidik yang memiliki pengetahuan adminitrasi agar bisa diberdayakan dalam pengelolaan khususnya bagian penulisan ijhazah Namun berdasarkan observasi sementara di Madrasah Aliah Negeri Darul Ulum Kalangkaan Kabupaten Toli-Toli.

³Mustofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 4.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis ingin mengangkat judul proposal skripsi “Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli.”

B. Rumusan dan Batasan Masalah

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana bagian proses pemberdayaan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli?
2. Bagaimana hasil pemberdayaan dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli –Toli ?

b. Batasan Masalah

Dalam skripsi ini penulis membatasi permasalahan hanya pada pemberdayaan tenaga kependidikan sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pemberdayaan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli.
2. Untuk mengetahui upaya tenaga kependidikan dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli –Toli.

b. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat ilmiah; sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan khususnya yang menyangkut tentang pemberdayaan tenaga kependidikan sekolah dalam penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kab Toli-toli. selain itu dapat menambah literatur kepustakaan dalam menelaah ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu manajemen pendidikan pada khususnya.
2. Manfaat praktis;
 - a. Bagi sekolah diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat mendorong pencapaian tujuan sekolah dengan pemberdayaan tenaga kependidikan sekolah yang baik pada tenaga pendidik.
 - b. Bagi peneliti berikutnya dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan perbandingan dalam mengadakan penelitian yang lebih mendalam.

D. Penegasan Istilah

Untuk menghindari berbagai macam penafsiran terhadap judul proposal skripsi ini, terlebih dahulu penulis menjelaskan berbagai istilah yang terdapat dalam judul proposal skripsi ini:

Pemberdayaan berasal dari kata “daya” yang mendapat awalan ber- yang menjadi kata berdaya artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya artinya memiliki kekuatan. Pemberdayaan artinya membuat

sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai daya atau mempunyai kekuatan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Berdasarkan makna kata di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan tenaga kependidikan yaitu upaya memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan akhirnya meningkatkan prestasi akademik.

Pemberdayaan tenaga kependidikan yang penulis maksud dalam proposal skripsi ini yaitu proses memberikan kemampuan kepada tenaga kependidikan dalam hal ini adalah tata usaha sekolah sehingga mampu memberikan pertimbangan baik atau tidaknya kinerja dalam penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli.

Namun, mengingat tenaga kependidikan meliputi elemen yang cukup banyak, maka penulis membatasi pengkajian terhadap tenaga kependidikan ini. Penulis hanya memfokuskan pembahasan tenaga kependidikan yaitu pada tenaga administrasi, tenaga perpustakaan dan kepala sekolah.

E. Garis-Garis Besar Isi Skripsi

Dalam proposal ini yang berjudul “Pemberdayaan Tenaga Kependidikan Sekolah Dalam Penyelenggaraan Pendidikan (Studi Kasus MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli -Toli)” yang tersusun kedalam tiga bab yang saling berhubungan. Adapun sistematika pembahasan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama, berisikan tentang pendahuluan yang mengemukakan beberapa hal pokok dan menyetengahkan kepada landasan dasar dalam pembahasan proposal yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah dan garis-garis besar isi proposal.

Bab kedua, berisikan kajian pustaka yang mengacu pada kajian referensi dalam bentuk teori. Adapun yang menjadi kajian utama adalah, konsep pemberdayaan tenaga pendidikan dan konsep penyelenggaraan pendidikan

Bab ketiga berisikan metode penelitian. Adapun yang menjadi kriteria dari metode ini, antara lain pendekatan penelitian, rancangan penelitian, lokasi penelitian/ kehadiran peneliti, teknik pengambilan data dan teknik analisis data serta keabsahan data. Sedangkan penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka metode yang digunakan bersifat kualitatif. Pendekatan dan desain Penelitian, lokasi penelitian, kehadiran penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan pengecekan keabsahan data.

Bab keempat, penulis akan menguraikan tentang hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

Bab kelima, yang merupakan bab penutup dari isi skripsi ini, berisikan beberapa kesimpulan yang tentunya senantiasa mengacu pada rumusan masalah

yang dikaji serta saran-saran yang merupakan input dari penulis yang berkaitan dengan “Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli”.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan topik yang penulis teliti sebagai berikut:

1. Anggraini dengan judul penelitian “Implementasi Manajemen SDM Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung”. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh selama penelitian di analisa dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan uji keabsahan data dilakukan dengan pengamatan dan triangulasi, triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber atau metode. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana dibuktikan dengan fokusnya pada pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal, memiliki obsesi yang tinggi terhadap kualitas, memiliki komitmen jangka panjang, kerjasama TIM, memiliki kesatuan tujuan, akan tetapi media nya masih belum memasai dibuktikan dengan kurangnya fasilitas untuk menunjang kinerja tenaga kependidikan. Kesimpulan penelitian ini, implementasi manajemen SDM tenaga kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung sudah terlaksana

dengan baik, hanya saja fasilitas yang menunjang kinerja tenaga kependidikannya masih dalam proses peningkatan kearah yang lebih baik.

2. Cindy Liasna Gilting “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif naturalistik dengan peneliti meneliti langsung ke lapangan. Hasil penelitian ini mengungkapkan tiga temuan yaitu:
 - 1) Di Madrasah Tsanawiyah Hifzhil Qur’an mengadakan rekrutmen, dimana setiap tenaga kependidikan yang diterima harus memenuhi syarat-syarat yang harus disertakan bersama surat lamaran, mengecek semua isian yang terdapat didalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar. Dan proses perekrutan pelamar minimal D3 dengan latar belakang pendidikannya. Adapun mekanisme seleksinya meliputi, seleksi persyaratan administrasi, dan psikologi. Dan komitmen yang harus dipatuhi, guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan.
 - 2) Proses Pengorganisasian nya tenaga pendidik ditempatkan sesuai dengan posisi dan keterampilan yang dimilikinya. Serta penugasan tenaga pendidik disesuaikan dengan bidang keahliannya. Dan pelatihan bagi tenaga pendidik (guru) yang pernah diikuti yaitu pelatihan pembekalan administrasi terutama pengaturan tugas guru seperti rpp, silabus yg berhubungan dengan bahan ajar.
 - 3) pengawasan yang dilakukan oleh kepala madrasah dengan melakukan penilaian kerja yaitu dengan tiga komponen yakni

penilaian input, Penilaian proses, Penilaian output. Dan kepala madrasah sudah menjalankan tugasnya sebagai supervisi.

3. Bella wiesiani dengan judul penelitian “Implementasi Manajemen Tenaga Kependidikan di SMP Al-Huda Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analisis dengan pendekatan kualitatif. Yaitu pendekatan yang menghasilkan berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) implementasi manajemen tenaga kependidikan dalam proses untuk menghasilkan tenaga kependidikan yang profesional adalah: (a) perencanaan pegawai, (b) pengadaan pegawai, (c) pembinaan pegawai, (d) promosi dan mutasi, (e) pemberhentian pegawai, (f) kompensasi, (g) penilaian pegawai (2) faktor penghambat manajemen tenaga kependidikan di SMP Al-Huda Jatiagung Lampung Selatan adalah belum sepenuhnya memenuhi standar kualifikasi akademik yang sesuai dengan standar kompetensi akademik terutama tenaga kependidikan, kurangnya memiliki ketelitian, kedisiplinan, kreatif, dan inovatif dan tanggung jawab, masih tidak lengkapnya sarana dan prasarana sekolah, dan belum berkontribusi dalam pembinaan staff atau pegawai.

Dari penelitian terdahulu di atas memiliki kesamaan dan perbedaan penelitian dengan penulis mulai dari objek yang diteliti dan metode yang digunakan, kesamaan dari penelitian ini yaitu metode yang digunakan oleh peneliti dan sama-sama membahas mengenai tenaga kependidikan, sedangkan

yang menjadi perbedaan yaitu penelitian pertama membahas mengenai implementasi SDM, sedangkan yang kedua membahas mengenai manajemen tenaga kependidikan dan penelitian ketiga membahas mengenai manajemen tenaga kependidikan yang profesional, tempat penelitian dan metode yang digunakan. Kebaruan dari penulis lakukan yaitu pemberdayaan tenaga kependidikan dalam penyelenggaraan pendidikan.

B. Pemberdayaan Tenaga Kependidikan

1. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan dalam Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “daya”, yang berarti kekuatan atau tenaga, ada juga yang mengartikan sebagai potensi yang dapat menggerakkan sesuatu. Namun secara umum diartikan lebih berdaya dari sebelumnya baik dalam hal wewenang, tanggung jawab maupun kemampuan individual manusia.¹ Pemberdayaan merupakan cara yang efektif untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari staff atau pihak yang dibina. Pemberdayaan lebih dari sekedar pendelegasian tugas dan wewenang tetapi juga melimpahkan proses pengembangan keputusan dan tanggung jawab secara penuh. Manfaat pemberdayaan selain dapat meningkatkan kinerja juga mendatangkan manfaat bagi individu-individu dan organisasi. Manfaatnya bagi individu adalah dapat meningkatkan kecakapan-kecakapan penting pada saat menjalankan tugasnya, dan member rasa berprestasi yang lebih besar kepada staff sehingga

¹Imam Wahyudi, *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012), 25-26.

dapat meningkatkan motivasi kerja. Sedangkan manfaat bagi organisasi adalah meningkatkan efektivitas organisasi.²

Menurut Cornell University Empowerment Group dalam sleeby yang dikutip oleh Hatta Abdul Malik mengatakan bahwa pemberdayaan adalah:

Suatu proses yang disengaja dan berlangsung secara terus-menerus yang dipusatkan di dalam kehidupan komunitas lokal, meliputi: saling menghormati, sikap refleksi kritis, adanya kepedulian dan partisipasi kelompok, yang melaluinya masyarakat yang merasa kurang memiliki secara bersama sumber-sumber yang berharga menjadi memperoleh akses yang lebih besar untuk mendapatkan dan mengontrol sumber-sumber tersebut.³

Robbins yang dikutip pada buku “Manajemen Kinerja” memberikan pengertian yaitu:

Pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian, manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaannya dan membuat keputusan yang tepat. Pemberdayaan dapat mengubah gaya kepemimpinan, hubungan kekuasaan, cara pekerjaan dirancang, dan cara organisasi distrukturkan.⁴

Berasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwa pemberdayaan yaitu kekuatan yang menjadi potensi dalam menggerakkan keingan individual dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan baik.

2. Konsep Pemberdayaan

Konsep Castetter telah meberikan konsep yang lengkap tentang pengembangansumber daya manusia (SDM), khususnya SDM pendidikan, konsep-konsep tersebut telah memberikan gambaran yang jelas mengenai

² Siti Rohaya, “Upaya Kepala Sekolah Mmberdayakan Pegawai Tata Usaha di MTsN Dalu-dalu Kabupaten Hulu,” (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim, Riau Pekanbaru, 2012), 17.

³ Hatta Abdul Malik, Jurnal Dimas, *Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan*, (Semarang: LPM IAIN Walisongo, 2012), hlm. 193

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2016), hal. 340

pengembangan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan pelaksanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut. Berdasarkan konsep Castetter, pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif di Indonesia harus dipandang bahwa pembangunan tenaga kependidikan merupakan bagian dari pembangunan Nasional.⁵

Castetter memberikakan konsep pengembangan sumber daya manusia, khususnya SDM pendidikan. Lebih lanjut Castetter mengungkapkan bahwa proses pengembangan sumber daya manusia (tenaga administrasi pendidikan) yang efektif dapat ditempuh melalui empat fase penting yaitu sebagai berikut:

- a. Fase Diagnostik, yaitu proses mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM
- b. Fase Desain, proses pembuatan rencana pengembangan SDM
- c. Fase Implementasi, yaitu proses melaksanakan pemberdayaan
- d. Fase Evaluasi, yaitu proses mengevaluasi kinerja dan metode pengembangan

Konsep Castetter juga sejalan dengan konsep POAC, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam kaitannya dengan pemberdayaan sumber daya manusia, terutama dalam bidang pendidikan.

3. Tujuan Pemberdayaan

Tujuan pemberdayaan paling tidak harus diarahkan untuk hal yang sangat pokok, yaitu:

⁵ Siti Rohaya, "Upaya Kepala Sekolah Memberdayakan Pegawai Tatap Usaha di Madrasah di MTs Negeri Dalu-dalu Kabupaten Rokan Hulu," (Skripsi, UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2012), 17

- a. Untuk menghasilkan keputusan yang terbaik dalam perencanaan yang lebih baik.
- b. Untuk keterlaksanaan program yang lebih baik dan akhirnya mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab atas keputusan.⁶

4. Tahapan Pemberdayaan

Ada tiga tahapan untuk melakukan pemberdayaan, yaitu:

- a. Menyadarkan, yaitu memberikan pemahaman atau pengertian bahwa yang bersangkutan mempunyai hak yang sama dalam melakukan perubahan organisasi.
- b. Memampukan (*capacity building*), yaitu yang bersangkutan diberi daya atau kemampuan agar dapat diberikan “kekuasaan”. Pemberian kemampuan umumnya dilakukan dengan pelatihan atau *workshop*.
- c. Memberikan daya (*empowerment*), yaitu yang bersangkutan diberikan daya kekuasaan, otoritas, atau peluang sesuai dengan kecakapan yang dimiliki dengan merujuk pada *assessment* atau kebutuhan.⁷

Ciri-ciri orang yang diberdayakan adalah:

- a. Ada rasa memiliki terhadap pekerjaannya.
- b. Bertanggung jawab memberikan andil yang besar dalam memajukan pekerjaan di tempat kerjanya.
- c. Pekerjaannya sangat berarti bagi tempat kerjanya.
- d. Tahu dimana harus berdiri, artinya memiliki kontrol terhadap pekerjaan.
- e. Pekerjaan merupakan bagian hidupnya.⁸

Hal-hal yang membuat seseorang menjadi tidak diberdayakan adalah:

- a. Tidak diberi tanggung jawab
- b. Pekerjaan kurang berarti
- c. Tidak ada tantangan
- d. Tidak diberi kewenangan

⁶Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 32.

⁷Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Ibid, 35.

⁸Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Ibid, 37.

- e. Tidak dipercaya, tidak ada pujian
- f. Komunikasi lemah, tidak didengar
- g. Kurang dukungan, bimbingan dan umpan balik
- h. Diperlakukan secara tidak manusiawi.⁹

Agar pemberdayaan sumber daya manusia di sekolah dapat dilaksanakan secara optimal, menurut Slamet P.H dalam Ikbal Barlian dibutuhkan kreativitas kepala sekolah untuk melakukan upaya-upaya pemberdayaan terhadap stafnya, baik staf akademik maupun administrasi dengan cara yaitu:

- a. Merancang suatu jabatan yang memberikan rasa memiliki dan tanggung jawab.
- b. Mengupayakan terbentuknya kerjasama kelompok.
- c. Mengupayakan peningkatan kemampuan dan kesanggupan kerja seseorang.
- d. Memberikan pendelegasian dan melakukan pengawasan yang jelas.
- e. Menyusun secara bersama visi, misi, tujuan, dan strategi yang jelas yang dapat diterima oleh warganya.
- f. Mengomunikasikan secara efektif tentang rencana, implementasi, dan hasil kerja.
- g. Mengupayakan sistem yang memberdayakan semua orang terhadap komunikasi. Kompensasi, evaluasi, disiplin, kebijakan personal, seleksi, dan promosi, informasi pelatihan dan pengembangan, serta pengembangan karier.¹⁰

Kreativitas muncul sebagai akibat dari pemberdayaan terhadap individu. Pemberdayaan akan menghasilkan rasa percaya diri pada orang yang diberdayakan. Rasa percaya diri ini akan menumbuhkan berbagai kreativitas yang tidak pernah terduga sebelumnya. Dengan demikian, pemberdayaan terhadap seseorang akan mendorong timbulnya kreativitas. Dalam konteks sekolah, tentunya kepala sekolah perlu memberdayakan para stafnya, baik staf administrasi ataupun staf akademik.

⁹Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, (Jakarta: Erlangga, 2013),13.

¹⁰Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, Ibid, 15.

Menurut Suryadi dalam Ikbal Barlian para tenaga pendidik dan kependidikan yang diberdayakan dapat menunjukkan kualitasnya sebagai seorang tenaga pendidik dan kependidikan dengan ciri-ciri berikut ini:

- a. Kemampuan profesional
Kemampuan profesional terdiri dari kemampuan intelektual, sikap dan prestasi dalam bekerja.
- b. Upaya-upaya profesional
Upayaprofesional seorang dan kependidikan adalah menstransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam tindakan mengajar yang nyata. Dalam beberapa penelitian, upaya profesional dan kependidikan ditunjukkan oleh kegiatannya dalam mengajar dan meningkatkan kemampuannya menguasai keahlian mengajar. Keahlian mengajar berupa keahlian menguasai materi pembelajaran, penggunaan bahan- bahan pengajaran, dan mengelola kegaitan belajar peserta didik.
- c. Kesesuaian waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional.
Waktu yang dicurahkan untuk kegiatan profesional menunjukkan intensitas waktu yang digunakan oleh seorang pendidik dan kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Kegiatan ini merupakan salah satu indikator mutu pendidik dan kependidikan. Dalam sebuah penelitian ditemukan bahwa konsepsi waktu belajar yang diukur dalam proses belajar peserta didik secara peorangan, merupakan salah satu cara terbaik untuk memprediksi mutu hasil belajar peserta didik.
- d. Kesesuaian antara keahlian dan pekerjaan
Ini berangkat dari asumsi bahwa pendidik dan kependidikan yang dipersiapkan untuk mengajar suatu mata pelajaran dianggap bermutu jika pendidik tersebut mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan bidang keahlian yang ditekuninya di perguruan tinggi. Ini merupakan salah satu syarat mutlak untuk menilai mutu profesional seorang pendidik dan kependidikan.¹¹

Pemberian kekuasaan, dari sudut pandang ilmu manajemen, prinsipnya tidak lain adalah delegasi tugas atau pelimpahan kewenangan. Kata lainnya adalah pemberdayaan (*empowerment*) terhadap bawahan sampai mereka mampu memberdayakan dirinya sendiri (*self-empowerment*). Pemberdayaan, yang

¹¹Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, Ibid, 18.

sesekali diartikan sebagai “pemberian kekuasaan” tidak berarti membiarkan setiap orang melakukan apa yang ingin mereka kerjakan, tanpa kriteria yang jelas.

Strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan, diantara lain:

- a. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah, kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan.
- b. Memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan kepada bawahan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran dan lokakarya sesuai bidangnya.
- c. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif).¹²

Stewart dalam Kadarisman memberdayakan seseorang harus diberikan beberapa kemungkinan untuk dapat mengembangkan kemampuannya seperti mengembangkan visi bersama (*envision*), mendidik (*educate*), meniadakan rintangan-rintangan (*eliminate*), menyatakan keinginan (*express*), memberikan motivasi (*motivasion*), memberikan perlengkapan (*equip*), melakukan evaluasi (*evaluasion*), mengharapkan keberhasilan dan permasalahan (*expect*).¹³

Khan dalam Kadarisman mengemukakan metode-metode pemberdayaan sumber daya manusia yaitu:

¹²Ikbal Barlian, *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, Ibid, 21.

¹³Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Administrasi Pendidikan (Teori, Riset, dan Praktek)*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2014), 565.

- a. Adanya keinginan dari pemimpin untuk mendelegasikan dan melibat pekerja. Setelah adanya keinginan dari pemimpin untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan.
- b. Adanya saling percaya diantara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut. Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh anggota.
- c. Menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi.
- d. Pertanggungjawaban anggota pada wewenang yang diberikan.
- e. Adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara anggota dengan pemimpin. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi dilakukan pekerja.¹⁴

Guru dan dosen adalah faktor kunci dalam proses pemberdayaan dalam dunia pendidikan. Dengan kata lain, kualitas pendidikan Indonesia sangat ditentukan oleh faktor guru sebagai unsur dinamis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, perhatian terhadap guru sebagai profesi atau pribadi, menjadi satu bagian penting dalam proses peningkatan mutu layanan dan kualitas lulusan pendidikan.

Menurut Murray dalam Yusparizal, pemberdayaan merupakan proses dimana guru menjadi mampu terlibat, berbagi, dan mempengaruhi yang pada akhirnya akan memberi dampak positif terhadap kehidupan mereka. Pemberdayaan guru akan berakibat pada meningkatnya sikap dan kemampuan peserta didik. Dari pengertian dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan guru adalah proses memberikan kemampuan kepada guru sehingga mampu

¹⁴Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 90.

memberikan pertimbangan terkait baik atau tidaknya cara mengajar, kemudian mampu mengambil keputusan sendiri untuk menyelesaikan permasalahan mengajar yang dihadapi di dalam kelas sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik lagi.¹⁵

Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah (manajer), para guru, dan para pegawai. Proses yang ditempuh untuk mendapatkan hasil yang terbaik dan produktif tersebut adalah dengan membagi tanggung jawab secara proporsional kepada para guru. Satu prinsip terpenting dalam pemberdayaan ini adalah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan dan tanggung jawab. Melalui proses pemberdayaan itu diharapkan para guru memiliki kepercayaan diri (*self-reliance*).¹⁶

5. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan ialah anggota masyarakat yang memberikan kontribusi dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan, dimana didalamnya termasuk tenaga pendidik. Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.¹⁷

Menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud tenaga kependidikan adalah anggota

¹⁵Momon Sudarma, *Profesi Guru (Dipuji, dikritisi, dan dicaci)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 148.

¹⁶Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Cet; VII, Bandung: Alfabeta, 2013), 161-162.

¹⁷Sudarwan danim & khairil, *Profesi kependidikan*,(bandung: Alfabeta, 2013), h.1

masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.¹⁸

Menurut PP No.2 Tahun 1992, tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang menabdikan diri secara langsung dalam penyelenggaraan pendidikan.¹⁹ Pada intinya, tenaga kependidikan merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di satuan pendidikan karena diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, pembimbingan, dan pelatihan bagi para peserta didik. Kedudukan tenaga kependidikan sangat strategis dan menduduki posisi sentral yang diharapkan akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara sinergis dengan komponen lain.

Tenaga kependidikan menurut PP No.38 Tahun 1992, meliputi:

- a. Tenaga Kependidikan terdiri atas tenaga pendidik, pengelolaan satuan pendidikan, penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan, pusatkawan, laboran, teknisi, sumber belajar, dan penguji.
- b. Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.
- c. Pengelolaan Satuan Pendidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rector, dan satuan pendidikan di luar sekolah.²⁰

Tenaga kependidikan lainnya yaitu orang yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan, walaupun secara tidak langsung terlibat dalam proses pendidikan, diantaranya: wakil-wakil/Kepala urusan umumnya pendidik yang mempunyai tugas tambahan dalam bidang yang

¹⁸Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 230.

¹⁹Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Ibid, 238.

²⁰Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Ibid, 243.

khusus, untuk membantu Kepala Satuan Pendidikan dalam penyelenggaraan pendidikan pada institusi tersebut. Contoh: Kepala Urusan Kurikulum, Tata Usaha, Laboran, Pustakawan, Pelatih ekstrakurikuler, Petugas keamanan (penjaga sekolah), petugas kebersihan, dan lainnya.²¹

Yang termasuk dalam jenis tenaga kependidikan adalah pengelola sistem pendidikan, seperti kepala kantor dinas pendidikan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Jika diperluas tenaga kependidikan ialah tenaga administratif bidang pendidikan, dimana mereka menjadi subjek yang menjalankan califungsi mendukung pelaksanaan pendidikan. Dengan demikian, maka tenaga kepedidikan itu dapat dibedakan menjadi empat kategori yaitu: (1) tenaga pendidik, terdiri dari pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih (2) tenaga fungsional kependidikan, terdiri dari penilik, pengawas, peneliti dan pengembang di bidang kependidikan, dan pustakawan. (3) tenaga teknis kependidikan, terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar. (4) tenaga pengelolaan satuan pendidikan, terdiri dari kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan satuan pendidikan luar sekolah. (5) tenaga lain yang bertanggung jawab terhadap masalah-masalah manajerial atau administratif kependidikan.²²

6. Tugas dan tanggung jawab tenaga kependidikan

Dalam konteks pendidikan tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan nonformal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial,

²¹Abdus Salam Dz, *Manajemen Insani Dalam Pendidikan*, Ibid, 50.

²²Sudarwan danim & khairil, (*Profesi kependidikan*,bandung: Alfabeta,2013) h.2.

terapis, tenaga kebersihan sekolah dan tenaga atau sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. Atas dasar itu, penyandang profesi atau pemangku pekerjaan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:²³

- 1) Pimpinan satuan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab mengelola satuan pendidikan pada pendidikan formal atau nonformal
- 2) Penilik bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal
- 3) Pengawas bertugas dan bertanggung jawab melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan anak usia dini jalur formal, satuan pendidikan dasar, dan pendidikan menengah
- 4) Tenaga perpustakaan bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan
- 5) Tenaga laboratorium bertugas dan bertanggung jawab membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum dilaboratorium satuan pendidikan
- 6) Teknisi sumber belajar bertugas dan bertanggung jawab mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan
- 7) Tenaga lapangan pendidikan bertugas dan bertanggung jawab melakukan pendataan, pemantauan, pembimbingan, dan pelaporan pelaksanaan pendidikan nonformal

²³ *Ibid.*,h.3

- 8) Tenaga administrasi bertugas dan bertanggung jawab menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan
- 9) Psikolog bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan dan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini
- 10) Pekerja sosial bertugas dan bertanggung jawab memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini

Hal ini didasarkan atas kenyataan bahwa tiga elemen tersebut terkadang kurang dijadikan prioritas oleh institusi sekolah, masih banyak sekolah yang masih asal-asalan didalam penyediaan dan pengelolaannya. Kepala sekolah termasuk dalam kategori tenaga kependidikan, namun kepala sekolah disini mempunyai peran sebagai manajer, dan salah satu peran dari kepala sekolah sebagai manajer dalam mengelola tenaga kependidikan adalah membina guru dan tenaga kependidikan diantaranya yaitu memfasilitasi pengembangan professional tenaga kependidikan.

a. Tenaga administrasi sekolah

Tenaga administrasi sekolah adalah tenaga kependidikan yang mempunyai peran strategis dalam memberikan layanan administratif kepada segenap warga sekolah. Tenaga administrasi sekolah berperan sebagai administrator dan kepala sekolah, guru, serta siswa yang mendapatkan layanan administrasi tersebut. Dan untuk standar kualifikasi untuk bisa menjadi pelaksana urusan administrasi berpendidikan minimal SMK/SMA/MA/MAK atau yang sederajat. Adapun untuk

standar kompetensi, tenaga administrasi sekolah harus memiliki standar kompetensi kepribadian, sosial, dan kompetensi teknis.

b. Pustakawan

Petugas perpustakaan sekolah atau pustakawan adalah seseorang yang telah diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk menjabat atau melaksanakan tugas-tugas sehubungan dengan penyelenggaraan perpustakaan sekolah karena dianggap memenuhi syarat-syarat tertentu.²⁴ Setiap tenaga perpustakaan sekolah sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang harus dimiliki oleh pustakawan adalah kompetensi manajerial, pengelolaan informasi, kependidikan, dan kompetensi kepribadian.

c. Laboran

Laboran adalah tenaga kependidikan yang bekerja di laboratorium dan membantu proses penelitian, praktik dan eksperimentasi di laboratorium. Standar kualifikasi laboran sekolah/madrasah adalah minimal lulusan program diploma satu (DI) yang relevan dengan jenis laboratorium, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah dan memiliki sertifikat laboran sekolah/madrasah dari perguruan tinggi yang ditetapkan oleh pemerintah. Adapun standar kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang laboran adalah kompetensi kepribadian, professional, sosial, dan kompetensi administratif.²⁵

²⁴Ibrahim Bafadal, *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 175.

²⁵David Hunger dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Andi, 2010), 160.

Dengan adanya peran dari tenaga kependidikan ini tentunya sangat membantu guru dalam proses terjadinya pembelajaran, karena kelancaran belajar peserta didik sebagian ditentukan oleh mutu layanan tenaga kependidikannya. Tenaga kependidikan/personalia merupakan salah satu usaha untuk menata dan mengatur komponen-komponen yang ada dalam suatu lembaga sekolah, sehingga semua komponen tersebut dapat bekerja secara optimal dan mendayagunakan kemampuan mereka sepenuhnya serta tepat waktu.

C. Konsep Penyelenggaraan Pendidikan

Penyelenggaraan pendidikan dapat terjadi di sekolah (jalur formal) dan di luar sekolah (jalur non-formal). Konsekuensinya tenaga kependidikan terdapat di jalur pendidikan sekolah dan di jalur pendidikan luar sekolah. Penyelenggaraan pendidikan yang dimaksud adalah pada satuan pendidikan. Satuan pendidikan adalah satuan pelaksana kegiatan belajar, mengajar yang dilaksanakan di jalur pendidikan luar sekolah. Penyelenggaraan satuan pendidikan adalah perseorangan, pemerintah atau badan sosial yang menyelenggarakan satuan pendidikan.

1. Upaya Tenaga Kependidikan dalam Penyelenggaran Pendidikan

Penyelenggaraan pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan system, membantu anggota mencapai posisi dan standar prilaku, memaksimalkan perkembangan karier, tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Tenaga kependidikan adalah rangkaian kegiatan menata tentang kependidikan mulai dari merencanakan, membina, hingga pemutusan hubungan kerja agar dapat menyelenggarakan pelaksanaan pendidikan secara efektif dan efisien.²⁶ Berbagai upaya peningkatan kualitas komponen sistem pendidikan ini secara keseluruhan mengarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Disadari sepenuhnya bahwa peningkatan kualitas sistem pendidikan terbukti lebih berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah komponen yang bersifat *human resources*.

Komponen yang bersifat material *resources* tidak dapat bermanfaat tanpa adanya komponen yang bersifat *human resources*. Komponen yang bersifat *human resources* dapat digolongkan menjadi tenaga kependidikan. Oleh karena itu, agar penyelenggaraan kegiatan pendidikan oleh tenaga kependidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien maka diperlukan manajemen ketenagaan pendidikan.

Aspek-aspek dalam pendidikan tersebut meliputi : peserta didik, personal, kurikulum, fasilitas, perkantoran/TU/SIM, biaya, dst. Kesemua aspek tersebut bekerja secara sinergis dan saling mempengaruhi satu sama lain. Oleh karena itu, dalam mengelola pendidikan seorang manajer harus melihat keseluruhan dari aspek-aspek tersebut, sehingga proses pelaksanaan dan pencapaian tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Maka pada aspek manajemen tenaga kependidikan atau personalia. Aspek dimana komponen personalia yang meliputi tenaga pendidik dan tenaga

²⁶Lia Yuliana, *Manajemen Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2007), 60.

kependidikan, memerlukan adanya pengelolaan terhadap ruang lingkungannya. Ruang lingkup dari tenaga kependidikan tersebut harus di proses oleh manajer dengan baik, karena proses “manajemen” tersebut memberi dampak dan pengaruh terhadap terlaksananya kegiatan pendidikan.

Dikarenakan manajemen tenaga kependidikan/personalia merupakan salah satu usaha untuk menata dan mengatur komponen-komponen yang ada dalam suatu lembaga sekolah, sehingga semua komponen tersebut dapat bekerja secara optimal dan mendayagunakan kemampuan mereka sepenuhnya serta tepat waktu. Oleh karena itu, manajemen personalia memiliki manfaat yang besar dalam memberikan pengaruh terhadap terlaksananya kegiatan pendidikan.²⁷

²⁷Lia Yuliana, *Manajemen Tenaga Kependidikan*, Ibid, 63.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk sebagai kategori penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif pada prinsipnya merupakan salah satu upaya untuk menemukan teori yang dapat menunjang hasil penelitian. Dengan pendekatan tersebut, data dikumpulkan kemudian dianalisis, diabstraksikan, sehingga muncul teori-teori sebagai penemuan penelitian kualitatif. Imron Arifin mengemukakan "penelitian kualitatif bersifat fleksibel, terbuka dan dikondisikan berdasarkan data yang ada di lokasi penelitian".¹

Alasan penggunaan pendekatan kualitatif adalah :

1. Lebih mudah mengadakan penyesuaian dengan kenyataan yang berdimensi ganda.
2. Dapat menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan subjek penelitian.
3. Memiliki kepekaan dan hanya penyesuaian diri dengan banyak pengaruh yang timbul dari pola-pola nilai yang dihadapi.²

Pendekatan kualitatif tersebut digunakan dengan maksud karena didukung oleh data lapangan yang dianggap cukup memadai dalam menguraikan dan menganalisis hasil penelitian. Data dimaksud berkisar pada penelitian.

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian atau sasaran lokasi penelitian adalah di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli sebagai

¹ Imron Arifin, *Penelitian kualitatif dalam ilmu-ilmu sosial keagamaan*, (cet, III; Malang : Kalimasada Prees, 2010), 40

²*Ibid*, 23

lokasi penelitian karena dianggap sangat representatif terhadap judul skripsi yang diangkat penulis. Di samping juga, objek yang akan diteliti dianggap tepat untuk memberikan nuansa baru bagi penulis dalam menambah pengalaman penelitian, khususnya

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti pada suatu lokasi penelitian merupakan suatu keharusan, apalagi penelitian ini bersifat kualitatif. Kehadiran penelitian dilakukan secara resmi yakni cara penelitian mendapat terlebih dahulu surat izin penelitian dari Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palu, kemudian peneliti melaporkan maksud penelitian. Berdasarkan izin tersebut diharapkan peneliti mendapat izin dan diterima sebagai peneliti untuk melakukan penelitian terhadap pokok masalah sesuai data yang diperlukan.

D. Data dan Sumber Data

Data dan sumber data merupakan faktor penentu keberhasilan suatu penelitian. Tidak dapat dikatakan suatu penelitian bersifat ilmiah bila tidak ada data dan sumber data yang dapat dipercaya, karena jenis penelitian ini kualitatif, maka menurut lofland, yang dikutip Maleong, mengemukakan bahwa “sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.”³

³*Ibid*, 112

Sedangkan menurut S. Nasution, sumber data dalam suatu penelitian ini dikategorikan dalam dua bentuk yaitu; “data primer dan data sekunder”.⁴ Data primer adalah “jenis data yang diperoleh lewat pengamatan langsung dilapangan.”⁵ Sedangkan data sekunder adalah “data penunjang yang merupakan data pelengkap yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen-dokumen dan lain-lain, seperti data statistik yang telah tersedia sebagai sumber data tambahan bagi keperluannya.”⁶ Selanjutnya data primer yang diperoleh secara langsung dari pihak pertama kemudian dianalisa lebih lanjut, sementara itu data yang berasal dari bahan kepustakaan disebut sebagai data sekunder.

Sutrisno Hadi mengemukakan dalam penggunaan data sekunder ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya adalah :

- a. Data harus ditelaah secara kritis, menghindari adanya ketidaksesuaian antara data yang terkumpul, karena mencari data sekunder relatif lebih ceap dan mudah dibandingkan data primer.
- b. Ketidakjelasan data sekunder dihilangkan, agar tidak menimbulkan dua pemikiran yang berakibat kurang mengenanya jawaban permasalahan.
- c. Dalam mengmpulkan data sekunder, metode penelitian yang dipergunakan kurang mendapat perhatian.
- d. Data sekunder dapat dikumpulkan dimana saja tanpa memperdulikan lokasi penelitian, tidak terikat pada lokasi tertentu kecuali yang bersifat praktek.
- e. Diperlukan kerajinan dan ketekunan da;am memili data yang dicari.⁷

Data merupakan suatu hal yang mutlak diperlukan kelengkapan dalam penyusunan proposal skripsi ini. Sumber data diambil dari field research artinya

⁴S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Cet IV (Jakarta: Bumi Aksara 2004), 143

⁵*Ibid*, 144

⁶Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya), 116

⁷Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, Edisi Revisi, (Yogyakarta: Fak. Psikologi-UGM, 2010), 85

pengamatan langsung ke objek yang diteliti dan library research atau kajian pustaka. Data lapangan akan diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli, dan Tenaga kependidikan yang dianggap komponen dengan permasalahan yang diteliti di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli.

Berdasarkan hal tersebut, maka sumber data dalam penelitian ini dibagi dalam empat kategori yaitu :

Kata-kata dan tindakan ; maksudnya kata-kata dan tindakan orang yang diamatai atau diwawancarai. Hal ini merupakan data utama, yang dicatat melalui catatan tertulis perekam video atau tape, dan pengambilan foto. Pencatatan ini dilakukan melalui wawancara bersama Kepala Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli, dan Tenaga kependidikan yang dianggap komponen dengan permasalahan yang diteliti.

1. Sumber tertulis, merupakan bahan tambahan atau sumber kedua, yang berasal dari berbagai buku, majalah, arsip, dan dokumen. Dokumen misalnya laporan bulanan dan lain sebagainya.
2. Foto, misalnya foto tentang lokasi penelitian dan letak geografis
3. Data statistik, merupakan sumber data tambahan, misalnya data tentang guru, data tentang peserta didik dan lain sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian penggunaan metode yang tepat amat diperlukan untuk menentukan teknik dan alat pengumpul data yang relevan memungkinkan

diperolehnya data yang objektif.⁸ Selanjutnya untuk memperoleh data yang objektif, maka dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

a. Teknik Observasi

Observasi dimaksud sebagai “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap obyek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki, dalam hal ini untuk memperoleh data yang akurat, valid dan memadai peneliti akan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi penelitian. Dan yang menjadi objek observasi yakni kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staff tata usaha di MA Darul Ulum Kelangkangan Kabupaten Toli-Toli.

Peneliti melakukan observasi terhadap tenaga kependidikan, observasi dilakukan selama 1 bulan. Observasi dilakukan untuk melihat bagaimana peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola semua tugas pokok sekolah khususnya dibidang administrasi.

b. Teknik wawancara

Teknik wawancara yaitu “cara mengumpul data melalui kontak atau hubungan pribadi antara pengumpul data dengan sumber data”.⁹ Dalam pelaksanaannya teknik wawancara langsung, yaitu teknik pengumpulan data dengan mempergunakan pedoman wawancara sebagai alatnya, sedangkan teknik

⁸Lexy J. Maleong, *op, cit.* 158

⁹*Ibid*, 165

wawancara tidak langsung yaitu menggunakan alat pengumpul data berupa cek list .

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kedua teknik tersebut yang dilakukan dalam waktu terpisah atau tidak bersamaan sehingga diharapkan penelitian dapat dilakukan dengan efektif dan efisien dalam menjaring atau memperoleh data-data yang diperlukan dan dianggap sesuai dengan rancangan awal penelitian.

Peneliti akan mewawancarai kepala sekolah mengenai sejarah sekolah dan semua tentang sekolah yang dianggap penting. Wawancara juga dilakukan kepada tenaga pendidik dan tenaga administrasi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana cara yang dilakukan tenaga pendidik ketika melakukan proses pembelajaran sedangkan untuk tenaga administrasi yaitu untuk mengetahui mengapa masi banyak nya kesalahan dalam penulisan nama di ijazha

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data melalui dokumentasi atau gambar berupa, laporan bulanan, investaris barang, dan foto tentang lokasi penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Setelah sejumlah data dan keterangan penulis kumpulkan, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari tiga jenis, yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data yaitu penulis merangkum beberapa data yang ada dilapangan, kemudian mengambil dari beberapa data yang dianggap mewakili untuk dimasukkan dalam pembahasan ini. Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman mengemukakan :

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan teori transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis dilapangan, sebagaimana kita ketahui reduksi data berlangsung terus menerus selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung.¹⁰

Reduksi data diterapkan pada hasil observasi, interview, dokumentasi dengan merekusi kata-kata yang dianggap penulis tidak signifikan bagi penelitian ini, seperti keadaan lokasi observasi yang diteliti, gurauan dan basa-basi informan dan sejenisnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu menyajikan data yang telah direduksi dalam model-model tertentu untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran terhadap data tersebut. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman, sebagai berikut: “alur penting kedua dari analisis adalah penyajian data, yakni sekumpulan informasi yang tersusun memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.”¹¹

¹⁰Matthew B. Milles-A. Michael Huberman, *Quantitative Data Analisis*. Diterjemahkan Oleh Tjeptjep Rohendi, *Analisis Data Kualitatif*, (Cet, I ; Jakarta: UI Press, 2013),. 16

¹¹*Ibid*,h. 17

3. Verifikasi Data

Verifikasi Data yaitu adanya suatu pengambilan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti terhadap data tersebut. Dalam menganalisis data penulis juga menggunakan teknik analisis secara:

- a. Deduktif yaitu analisis yang berangkat dari data yang bersifat umum untuk mendapat kesimpulan yang bersifat khusus.
- b. Induktif yaitu analisis yang berangkat dari data yang bersifat khusus untuk mendapatkan data yang umum.
- c. Komparatif yaitu analisis dengan membandingkan beberapa data untuk mendapat kesimpulan tentang persamaan dan perbedaannya.

F. Pengecekan Keabsahan Data

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan pada sejumlah kriteria. Ada empat kriteria keabsahan data yang biasa digunakan yaitu “derajat keterpercayaan (*creadibility*), keteralihan (*transferability*), ketergantungan (*dependability*) dan kepastian (*confirmability*).¹² Untuk lebih jelasnya, penulis akan menguraikannya sebagai berikut:

- a. Derajat keterpercayaan, maksudnya peneliti mempertunjukkan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti
- b. Keteralihan maksudnya, generalisasi suatu penemuan dapat berlaku atau diterapkan pada semua konteks dalam populasi yang sama atas dasar

¹² Lexy J. Moleong, *op, cit*, 173

penemuan yang diperoleh pada sampel yang secara representatif mewakili populasi

- c. Kebergantungan maksudnya, reliabilitas atau dapat diukur, artinya penelitian yang dilakukan berulang-ulang tetapi secara esensi hasilnya sama.
- d. Kepastian maksudnya ada kesepakatan antara subjek-subjek yang diteliti.

Selanjutnya untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh maka dilakukan melalui cara triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Menurut Denzin, ada empat macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan yaitu “triangulasi dengan sumber, triangulasi dengan metode, triangulasi dengan penyidik, dan triangulasi dengan teori.”¹³

Triangulasi dengan sumber, maksudnya membandingkan dan mengecek balik dengan kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Hal ini dapat diperoleh dengan cara membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara. Triangulasi dengan metode, triangulasi ini sama dengan triangulasi sumber data. Triangulasi dengan penyidik, maksudnya memanfaatkan penelitian atau pengamat lain, untuk membantu mengurangi kekeliruan dalam pengumpulan data. Triangulasi dengan teori, maksudnya membandingkan suatu teori dengan teori lain.

¹³ *Ibid*, 178

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Latar Belakang Berdirinya Madrasah

Pembangunan di bidang agama terutama di bidang pendidikan memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam meletakkan landasan moral, etika, teknologi dan spiritual yang kokoh dalam pembangunan di bidang Pendidikan Nasional. Proses pengembangan di bidang pendidikan diarahkan pada upaya meningkatkan kecerdasan bangsa, meningkatkan kualitas dan kuantitas anak didik (siswa), maka pendidikan agama merupakan sarana untuk menambah semangat dan menambah kenikmatan beragama serta meningkatkan ketakwaan terhadap Allah SWT. Karena berperan dalam memelihara kesatuan dan persatuan bangsa, apa lagi pada saat-saat sekarang ini. Pendidikan agama sangat memegang peranan untuk menciptakan anak didik yang bermoral dan berakhlak mulia. Sejalan hal tersebut, maka Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kalangkangan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Darul Ulum salah satu lembaga pendidikan tertinggi menengah atas yang berstatus swasta. Pada dasarnya Madrasah Aliyah Negeri (MA) Desa Kalangkangan, Kecamatan Galang, Kabupaten Toli-Toli sudah cukup tua karena nama Madrasah Aliyah (MA) adalah peralihan dari pondok pesantren Darul Ulum Toli-Toli.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli adalah suatu lembaga pendidikan formal yang berstatus swasta

yang diselenggarakan oleh Yayasan Darul Ulum, namun tetap berada di bawah naungan Departemen Agama.

Adapun sejarah singkat Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli, sebagaimana diungkapkan oleh Pimpinan Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli sebagai berikut:

Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli didirikan oleh Alm. Ustadz Khairuddin Muis, Drs. H.M. Djuwaini Maddu dan Drs. H. Syahrir Muis pada tahun 1988, dan mulai menerima siswa dan siswi baru pada tahun 1989. Madrasa Alia ini semakin berkembang sampai sekarang, bahkan semakin dikenal dan diakui baik oleh masyarakat yang ada di Kecamatan Galang maupun masyarakat yang ada di Kabupaten Tolitoli, sebagai Lembaga Pendidikan yang bercirikan Islami yang memang patut mendapat penghargaan, karena telah bekerja dan mengukir berbagai macam prestasi dalam proses perubahan sosial masyarakat, khususnya prestasi pada bidang hafalan Al-Qur'an, Tilawatil Qur'an, Tartilul Qur'an dan lain sebagainya dalam mengikuti kegiatan Musabaqah Tilawatil Qur'an, baik itu di tingkat Kabupaten, Provinsi maupun ditingkat Nasional.

Adapun sistem pembelajaran santri selain dilakukan dalam ruangan kelas juga di laksanakan di luar kelas terutama dalam bentuk halaqa. Hal ini karena Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli menganut sistem kurikulum Departemen Agama yang disesuaikan dengan sistem pendidikan Madrasah, dimana menempatkan mesjid sebagai sentral kegiatan pendidikan.

Dengan didukung oleh sejumlah ustadz atau guru, proses belajar mengajar di Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli berjalan lancar, sehingga keberadaan Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli sebagai lembaga

dakwah dan pendidikan yang mempunyai ciri yang Islami tetap eksis dan konsisten menunaikan peran dan fungsinya sebagai pusat pengajaran ilmu-ilmu Islam dan sebagai lembaga pengembangan masyarakat dalam rangka mewujudkan masyarakat Qur'ani sebagai aplikasi dari metode hafalan serta metode-metode lainnya yang mendasarkan pemahaman dan amaliahnya pada Al-Qur'an dan As-Sunnah.

2. Tujuan Madrasah Alia Darul Ulum Toli-Toli

Adapun tujuan utama di dirikannya Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli adalah untuk mendidik para santri agar menjadi calon ulama intelek atau intelek Ulama yang Mulia, berkepribadian tinggi, berakhlak mulia, berpengetahuan luas, berguna bagi kepentingan agama, nusa dan Bangsa atau lebih populer disebut Cendikiawan Muslim, menyebarkan ajaran Islam di kalangan Umat Islam melalui jalur Pendidikan dan Dakwah, selalu berupaya meningkatkan pendidikan sesuai dengan situasi dan kondisi yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Dengan demikian maka tujuan pendidikan Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli adalah mendidik santrinya sebagai insan kamil, yaitu sebagaimana diungkapkan oleh Drs. H.M. Nasir Mile selaku Pimpinan Pondok, yaitu sebagai berikut:

Memiliki Iman yang kokoh dan benar, mampu membaca, menulis Al-Qur'an sesuai dengan ilmu tajwid, taat melaksanakan syariat Islam, istiqomah dalam beribadah, berakhlaqul karimah, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.

3. Keadaan siswa dan siswi

Berdasarkan pengungkapan hasil dokumentasi yang penulis lakukan, Siswa dan Siswi yang belajar di Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli dalam hal ini adalah siswa pada Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Tolitoli menunjukkan bahwa siswa-siswi pada Madrasah Tsanawiyah Darul Ulum Tolitoli tersebut untuk Tahun Ajaran 2020/2021 berjumlah 128 yang terbagi dalam lima ruangan atau kelas, yaitu kelas VII, VIII dan kelas IX, kelas VII terdiri dari VII a dan VII b, kelas VIII juga demikian, kelas IX satu ruangan. Untuk mengetahui jumlah siswa-siswi pada masing-masing kelas, maka penulis akan mengemukakannya pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel I

Keadaan Santri Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli
Masing-masing Kelas Tahun 2020/2021

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah	Ket.
		Lk	Pr		
1	VII a MTs	11	11	22	
2	VII b MTs	12	11	23	
3	VIII a MTs	12	13	25	
4	VIII b MTs	12	13	25	
5	IX MTs	21	12	33	
Total		68	60	128	
Sumber Data: Arsip Data Siswa-Siswi Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli Tahun Pelajaran 2020/2021					

Dengan memperhatikan jumlah santri yang ada pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli sebagaimana yang telah diuraikan di atas, perlu diketahui bahwa jumlah tersebut telah memadai. Hal ini dipertegas kembali oleh Kepala Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli yang mengatakan bahwa:

Siswa kami sekarang berjumlah sekitar 128 orang santri dengan rata-rata jumlah perkelasnya 20 sampai 33 orang, dengan jumlah tersebut dapat memudahkan proses belajar mengajar sehingga guru kelas dapat mengawasi atau mengontrol serta membimbing aktifitas masing-masing santrinya.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jumlah santri yang ada pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli, telah dapat menunjang keberhasilan santri dalam menerima pelajaran secara maksimal dan hal tersebut dapat meningkatkan prestasi belajar santri itu sendiri.

4. Tenaga Pendidik

Dalam kegiatan penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli, maka untuk melaksanakan tugas-tugas pengelolaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, pada lembaga pendidikan tersebut telah memiliki 23 orang tenaga pendidik termasuk Kepala Sekolah dan bagian Tata Usaha. Tenaga pengajar tersebut terdiri dari berbagai disiplin ilmu, sebagian dari mereka bergelar sarjana yang telah memiliki Akta IV. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan pendidik atau tenaga pengajar pada MTs Darul Ulum Tolitoli dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II
Keadaan Tenaga Pendidik
Pada Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli

No	Nama	Jabatan	Bid. Studi Yang Diajarkan	Pendidikan Terakhir
1	Drs. H.M. Nasir Mile	Pimpinan MA	-	S1/Syariah
2	Drs. Ta'budan	Kepala MTs	Bahasa Inggris	S1/B. Inggris
3	Drs. Dirwas	Lurah Pondok	Al-Qur'an Hadits	S1/Sejarah
4	St. Naimah	Bendahara	S K I	PGAN
5	Wahyudin	Guru/TU	T I K	SMK/Komputer
6	Andi Tenri, S.Pd	Guru	Bahas Inggris	S1/B. Inggris
7	Dra. Nuryani	Guru	Fiqhi	S1/Adab
8	Badaruddin, S.Pd.I	Guru	Bahasa Indonesia	S1/Tarbiyah
9	Amiruddin, S.Pd	Guru	Fisika	S1/Fisika
10	Erna, S.Pd	Guru	Kimia	S1/Kimia
11	Dra. Rusmiati	Guru	Ekonomi	S1/Syariah
12	Asri, S.Pd	Guru	P K N	S1/PKN
13	Adinae, A.Ma	Guru	Akidah Akhlak	D. II/PAI
14	Darwis, KMI	Guru	Bahasa Arab	KMI Babussalam Cab. Gontor
15	Yusuf, ST	Guru	Biologi	S1/Tekhnik
16	Jamri, A.Ma	Guru	Khat (Kaligrafi)	D. II/PAI
17	M. Arif, A.Ma	Guru	Penjas	D. II/PAI

18	Muammar, S.Pd	Guru	Sejarah	S1/Sejarah
19	Busra, S.Pd	Guru	Matematika	S1/Matematika
20	H. M. Saleh LC	Guru	Tafsir Al-Maragi	S1/Tafsir
22	M. Saleh Ahmad	Guru	Tafsir Jalalain	PGAN
23	Marli Ramli	Guru	Tartilul Qur'an	MAN Tolitoli
24	Ninin Hidayah	Guru	Tilawatil Qur'an	MAN Tolitoli

Sumber Data: Data Guru Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli Tahun

Pelajaran 2020/2021

Dengan jumlah tenaga pendidik yang ada pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli telah dapat memberikan kelancaran proses belajar mengajar pada Pondok Pesantren tersebut, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Pimpinan Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli, sebagai berikut:

Untuk melaksanakan tugas-tugas pengajaran dan pendidikan, di Pondok Pesantren ini telah memiliki tenaga pendidik sebanyak 23 Orang, dan tenaga Tata Usaha sebanyak 1 orang yang berlatar belakang pendidikan dari berbagai disiplin ilmu yang dibutuhkan dalam menunjang proses pendidikan di Pondok Pesantren ini, demikian pula tingkat kualifikasi pendidikan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, maka dapat dikatakan bahwa dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli telah berjalan dengan baik, hal ini disebabkan karena didukung oleh tenaga pendidik dan Tata Usaha (TU) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas, sehingga dari aspek ketenagaan pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli tidak mengalami hambatan yang berarti.

5. Kondisi Sarana dan Prasarana

Dalam penyelenggaraan proses belajar mengajar terutama pada lembaga formal seperti halnya ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai baik dari segi mutu maupun jumlah merupakan suatu hal yang sangat mendasar, sebab proses belajar mengajar hanya dapat berlangsung dengan baik jika didukung oleh sarana dan prasarana yang tersedia pada lembaga pendidikan tersebut, dengan kata lain bahwa makin terpenuhinya sarana dan prasarana, maka semakin besar pula kemungkinan tercapainya tujuan pendidikan yang lebih efektif.

Adapun sarana dan prasarana yang dimaksud dalam pembahasan ini berkaitan dengan penyelenggaraan proses pendidikan dan pengajaran pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli adalah segala sesuatu yang langsung dapat mempengaruhi segala aktifitas dalam proses belajar mengajar yang meliputi gedung sekolah, perpustakaan, laboratorium, sarana ibadah, demikian pula sarana lainnya yang dengan sengaja disediakan atau dirancang untuk keperluan belajar santri, dengan demikian prasarana yang berhubungan dengan segala sesuatu yang dapat mendukung proses belajar mengajar yang bersifat tidak langsung namun tidak penting adanya bahkan dapat mempengaruhi proses belajar mengajar tersebut. Sedangkan sarana yang lebih bersifat secara langsung dipergunakan dalam proses belajar mengajar atau dengan kata lain bahwa proses belajar mengajar harus dapat dilakukan jika tersedia sarana yang mendukungnya. Hal ini meliputi mobiler, buku-buku atau sumber belajar lainnya, peralatan kantor atau peralatan administrasi lainnya.

Yang dimaksud dengan sarana dan prasarana pendidikan adalah segala sarana dan prasarana yang terdapat pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli yang secara sengaja dibuat atau dirancang untuk kebutuhan proses belajar mengajar, seperti terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel III
Keadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan
(Menurut Jenis dan Pendukung Alat Administrasi)
Pada Madrasah Alia Darul Ulum Tolitoli
Tahun 2020/2021

a. Keadaan Ruang Menurut Jenis

No	Jenis Ruangan	Keadaan Ruang						Jml Total
		Baik		Rusak Ringan		Rusak Berat		
		Jml	Luas M ²	Jml	Luas M ²	Jml	Luas M ²	
1	Ruang Teori/Kelas	4	72 M ²	1	72 M ²	-	-	5
2	Lab (Kimia dan Biologi)	-	-	-	-	-	-	-
3	Lab. Bahasa	-	-	-	-	-	-	-
4	Lab. IPS	-	-	-	-	-	-	-
5	Ruang Komputer	1	34 M ²	-	-	-	-	1
6	Ruang Perpustakaan	-	-	-	-	-	-	-
7	Ruang Keterampilan	1	9 M ²	-	-	-	-	1
8	Ruang Serbaguna	-	-	-	-	-	-	-

9	Ruang Poskestren/UKS	1	41 M ²	-	-	-	-	1
10	Ruang Praktek	-	-	-	-	-	-	-
11	Bengkel	-	-	-	-	-	-	-
12	Ruang Pameran	-	-	-	-	-	-	-
13	Koperasi Santri	-	-	-	-	-	-	-
14	Ruang BP/BK	-	-	-	-	-	-	-
15	Ruang Pimpinan Pondok	1	9 M ²	-	-	-	-	1
16	Ruang Kepala Sekolah	1	9 M ²	-	-	-	-	1
17	Ruang Pembina/Guru	1	24 M ²	-	-	-	-	1
18	Ruang Tata Usaha	1	9 M ²	-	-	-	-	1
19	Ruang Osis	1	24 M ²	-	-	-	-	1
20	Kamar Mandi/WC Guru	1	3 M ²	-	-	-	-	1
21	Ruang Mandi/WC Santri	1	3 M ²	1	3 M ²	-	-	2
22	Ruang mandi/WC Santriwati	2	3 M ²	1	3 M ²	-	-	3
23	Rumah Ibadah/Masjid	1	144 M ²	-	-	-	-	1
24	Rumah Dinas Pimpinan Pondok	1	47 M ²	-	-	-	-	1
25	Rumah Dinas Kepala Sekolah	1	47 M ²	-	-	-	-	1
26	Rumah Dinas Penjaga Sekolah	-	-	-	-	-	-	-
27	Rumah Dinas Pembina/Guru	7	34 M ²	-	-	-	-	7
28	Rumah Sanggar MGMP	-	-	-	-	-	-	-

29	Ruang BKG	-	-	-	-	-	-	-
30	Asrama Santri	14	9 M ²	-	-	-	-	14
31	Asrama Santriwati	14	9 M ²	-	-	-	-	14
32	Unit Produksi	-	-	-	-	-	-	-

Sumber Data: Hasil Observasi dan Catatan Inventaris MA Darul Ulum Tolitoli
Tahun Pelajaran 2020/2021

b. Pendukung Alat Administrasi

No	Nama Alat/Judul Buku	Jumlah Keadaan Alat/Buku			Jumlah Total
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
I	Alat Pendukung Administrasi	2		1	3
	1. Komputer	-	-	1	1
	2. Mesin Ketik				
	3. Almari Kabinet	1	-	-	1
II	Alat Media Belajar				
	1. Buku Paket				
	a. Fisika				
	b. Bahasa Inggris	25	-	-	25
	c. Matematika				
	d. Bahasa Indonesia	25	-	-	25
	e. Tafsir Al-Maragi	30	-	-	30
	f. Tafsir Jalalain	25	-	-	25
	g. Al-Qur'an				
	2. Buku Petunjuk Guru	1 Pakt	-	-	1 Pakt
	a. Matematika				
	b. Bahasa Inggris	1 Pakt	-	-	1 Pakt
	c. Bahasa Indonesia				
d. Fisika	45	-	-	45	
3. Alat Peraga					
a. Jangka	3	-	-	3	
b. Globe					

	c. Peta	3	-	-	3
		3	-	-	3
		3	-	-	3
		1	-	-	1
		1	-	-	1
		1	-	-	1
III	Alat Olah Raga				
	1. Volly Ball	1	1	-	2
	2. Bola Kaki	1	-	1	2
	3. Sepak Takraw	1	-	1	2
	4. Tennis Meja	1	-	-	2

Sumber Data: Hasil Observasi dan Catatan Inventaris Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli Tahun Pelajaran 2009/2010

Bertitik tolak dari data yang dikemukakan dalam tabel tersebut tentang keadaan sarana dan prasarana pendidikan pada Pondok Pesantren Modern Darul Ulum Tolitoli, penulis dapat jelaskan secara singkat dan lebih rinci sebagai berikut:

1. Bahwa sarana dan prasarana belajar santri dan guru pada MA Darul Ulum Tolitoli dapat dikatakan sudah memadai sesuai dengan kebutuhan, karena fakta menunjukkan adanya ruang kelas, komputer, keterampilan, Mushollah, asrama santri dan santriwati yang memadai.

2. Prasarana perkantoran yang diperlukan dalam menyelenggarakan administrasi sekolah pada MA Darul Ulum Tolitoli telah tersedia sesuai dengan

kebutuhan, seperti adanya fasilitas gedung inventaris, demikian pula sarana penunjang lainnya, seperti lemari untuk buku-buku paket yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran baik kegiatan formal maupun kegiatan non formal, serta catatan-catatan administrasi lainnya dalam keadaan baik dan siap pakai.

3. Bahwa sarana penunjang keterampilan dan jasa dan materi kesenian dan olah raga bagi guru dan santri pada MA Darul Ulum Tolitoli juga tersedia dan memadai.

a. Visi

Madrasah Aliah Darul Ulum Kalangkangan sebagai lembaga pendidikan dasar berciri has islami perlu mempertimbangkan harapan murid, orang tua murid, lembaga pengguna lulusan Madrasah dan Masyarakat dalam merumuskan visinya, Madrasah Aliah Darul Ulum Kalangkangan juga diharapkan merespon perkembangan dan tantangan masa depan dalam ilmu pengetahuan dan mampu pengembangan sumber daya manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa.

b. Misi

- 1) Melaksanakan proses belajar mengajar dengan penuh kedisiplinan.
- 2) Melaksanakan pembinaan mental secara kesinambungan.
- 3) Melaksanakan pembinaan Ahlakul Karima.
- 4) Menciptakan kerja sama antara pengurus, guru dan masyarakat, tentang keberhasilan pendidikan.
- 5) Terciptanya ahlakul karima pada siswa dalam kehidupan sehari-hari.
- 6) Terciptanya muballiq dan muballigah pada siswa-siswi.

- 7) Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan dalam mempelajari Al-Quran dan menjalankan ajaran agama islam.
- 8) Menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik.
- 9) Mewujudkan pembentukan karakter islami yang mampu mengaktualisasikan diri dalam masyarakat.
- 10) Menyelenggarakan tata kelola Madrasah yang efektif, efisien, dan akuntabel.¹

B. Proses Pemberdayaan Tenaga Kependidikan di Madrasah Alia Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Dalam hal ini peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku tenaga kependidikan di sekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kependidikan di sekolah bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. memaksimalkan perkembangan karir, serta melaraskan tujuan individu, kelompok dan lembaga.

Perencanaan merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan penting dalam menciptakan masa depan pendidikan Indonesia yang mampu menyelenggarakan layanan prima pendidikan nasional sehingga mampu membentuk insan cerdas komprehensif. Di samping itu perencanaan strategik

¹¹ Data Sekolah Madrasah Alia Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli 2020/2021

yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selalu mempertimbangkan potensi dan peluang yang dimiliki serta antisipasi terhadap masalah yang mungkin akan dihadapi mampu menuntun pada diagnosa yang tepat dan objektif.

Sumber daya pendidikan adalah kompetensi, kemampuan, sikap, perilaku, motivasi dan komitmen. Dalam pendidikan jenis sumber daya berdasarkan ruang lingkup keterlibatannya ke dalam penyelenggaraan pendidikan dikelompokkan ke dalam SDM pendidikan dalam sekolah. Persoalan pokok dalam tenaga kependidikan adalah etos kerja. Etos kerja adalah sikap mental untuk menghasilkan produk kerja yang baik bermutu tinggi baik barang maupun jasa.

Pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama yaitu, perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Semua perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga-tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pemberdayaan pendidik (guru) dan tenaga kependidikan adalah upaya memberikan kesempatan pendidik dan tenaga kependidikan untuk menggunakan dan mengembangkan potensi keilmuan, profesionalitas, pengalaman, yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas, dan pada akhirnya meningkatkan potensi akademik.

Oleh karena itu, berikut ini adalah hasil wawancara bersama narasumber yang menjabat sebagai guru dan sekaligus tenaga administrasi Bapak Lukman Abd Karim, S.Pd.I terkait dengan proses pemberdayaan tenaga kependidikan di Madrasah Alia Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli, sebagai berikut :

Sebenarnya tenaga administrasi itu sama halnya dengan/atau ditugaskan dari kepala sekolah, namun bukan berarti sama dalam kedudukan dan jabatan. Namun kesamaan itu terdapat pada kinerja dimana kepala sekolah dan bagian administrasi sama-sama mengelola sekolah. Dalam hal ini diistilahkan yaitu sistem manajemenial yaitu memenej atau mengelola hal-hal yang berkaitan dengan sekolah yang mengurus segala macam bentuk administrasinya, seperti berapa jumlah siswa-siswi, mengetahui segala informasi tentang siswa yang ada baik di kelas 1 sampai dengan kelas 3. Oleh karena itu pemberdayaan pada tenaga pendidik di MA Darul Ulum ini dimana guru di tuntut untuk bisa mendidik sesuai keilmuannya masing-masing selain itu guru juga di harus mampu mengambil keputusan terkait cara mengajar dan juga dalam menyelesaikan masalah-msalah yang dihadapi.²

Dari penjelasan di atas bahwa dalam proses pemberdayaan guru atau tenaga pendidik guru perlu lebih profesional lagi dalam menghadapi segala macam bentuk masalah yang akan di hadapi, selain itu guru harus memahami konsep-konsep materi yang akan di ajarkan kepada siswa, agar jika terdapat masalah tenaga pendidik atau guru dapat mencari jalan keluarnya.

Berikutnya wawancara bersama Bapak Moh Gafur, S.Ag selaku wali kelas X, sebagai berikut :

Proses yang dilakukan oleh MA Darul Ulum dalam pemberdayaan guru, dimana guru harus terlibat, berbagi, dan mampu mempengaruhi yang pada akhirnya memberi dampak positif kepada siswa, dalam hal ini sekolah memberikan kesempatan kepada guru atau tenaga pendidik agar dapat

² Wawancara bersama Bapak Lukman Abd Karim, S.Pd.I, guru MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli, pada tanggal 12 Februari 2021

menunjukkan sikap profesional mereka dalam mengajar dan juga dalam mengambil keputusan, dan menjaga kedisiplinan.³

Dari penjelasan di atas bahwa pemberdayaan tenaga pendidik menjadi sangat penting karena melalui pemberdayaan guru tersebut, para guru akan mendapatkan ide-ide baru tentang proses belajar mengajar dan para guru/tenaga pendidik akan mempelajari teknik-teknik baru dalam mengajar.

Selanjutnya wawancara bersama Ibu Kasman, S.Pd terkait proses pemberdayaan guru sebagai berikut:

Perencanaan dalam proses pemberdayaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap tenaga kependidikan. Untuk itu pihak sekolah dalam hal ini MA Darul Ulum harus mempersiapkan segala sesuatunya, seperti melihat latar belakang keilmuan tenaga pendidik, dimana pendidik harus mengajar sesuai pada keilmuannya itu sendiri.⁴

Dari Penjelasan diatas, dapat dikatakan sebelum menyusun rencana pada proses pemberdayaan tenaga pendidik, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analisis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan).

Selain itu wawancara bersama wakil Kepala Sekolah MA Darul Ulum Bapak H. Usman, S.Pd terkait pada proses pemberdayaan tenaga pendidik, sebagai berikut:

³ Wawancara bersama Bapak Moh Gafur, S.Ag guru MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli pada tanggal 12 Februari 2021

⁴ Wawancara bersama Bapak Kasman S.Pd guru MA darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli pada tanggal 13 Februari 2021

Ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam proses pemberdayaan tenaga pendidik, salah satunya menulis jurnal yaitu menuliskan observasi dan pemikiran tentang pengajaran guru atau tenaga pendidik adalah salah satu cara untuk memperoleh gambaran jelas tentang bagaimana seorang tenaga pendidik mengajar dalam kelas. Kegiatan ini juga bermanfaat untuk melihat apa yang terjadi didalam kelas selama guru mengajar, selain itu memasukkan kedalam RPP sekolah.⁵

Setiap lembaga senantiasa menginginkan agar personal-personilnya melaksanakan tugas secara optimal dan menyumbangkan segenap kemampuannya untuk kepentingan lembaga, serta bekerja lebih baik dari hari kehari. Kegiatan pembinaan dan pengembangan ini tidak hanya menyangkut aspek kemampuan, tetapi juga menyangkut karir tenaga kependidikan. Ada banyak cara yang bisa dilakukan untuk menulis jurnal mengajar. Beberapa guru atau tenaga pendidik memilih untuk menulis jurnal mengajar secara informal sehingga berbentuk semacam diari mengajar. Di dalam jurnal tersebut tenaga pendidik menulis kegiatan yang berlangsung di dalam kelas, interaksi apa yang terjadi anatar siswa dan guru, dan perasaan guru itu sendiri seberapa sukses materi ajar tertentu dan seberapa sukses materi pengajaran pada hari itu.

C. Hasil Pemberdayaan Dalam Meningkatkan Penyelenggaraan Pendidikan di Madrasah Alia Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli

Penegasan tentang tenaga kependidikan dalam peraturan tersebut mengisyaratkan bahwa tenaga kependidikan memiliki spectrum yang luas dalam penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu peran dan tugas tanggung jawab wewenang dan kekuasaan tenaga kependidikan bersifat strategis dalam mencapai

⁵ Wawancara bersama wakil Kepala Sekolah MA Darul Ulum Bapak H. Usman, S.Pd pada tanggal 13 Februari 2021

tujuan pendidikan dan pembelajaran. Besarnya peran yang harus dilakukan tenaga kependidikan tersebut mengharuskan system pembinaan tenaga kependidikan memerlukan penanganan yang terencana agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pemberdayaan tenaga pendidik adalah upaya membangun daya atau potensi manusia dengan upaya mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya". Pemberdayaan dalam hal ini mengandung arti memperkuat potensi atau daya serta berupaya untuk mengembangkan kemampuan profesionalitasnya. Dalam dunia pendidikan, pemberdayaan merupakan cara yang sangat praktis dan produktif untuk mendapatkan hasil yang terbaik dari kepala sekolah, para guru dan para pegawai, guru sebagai bagian dari sumber daya sekolah memegang peranan yang sangat dominan dalam menentukan peningkatan mutu pendidikan, perlu diberdayakan semaksimal mungkin agar mencapai harapan dan tujuan pendidikan.

Salah satu indikator dari keberhasilan pemberdayaan guru, dalam hal ini evaluasi dari kepala sekolah adalah ditunjukkan dari produktivitas dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat. Serta kemauannya dalam memberikan motivasi serta pelaksanaan kompetensi pembelajaran oleh guru yang bersangkutan dalam melaksanakan kegiatannya di sekolah.

Pemberdayaan memiliki dua kecenderungan yakni, pemberdayaan pada proses pemberian atau menjalankan sebagian kekuasaan, kekuatan atau kemampuan (power) kepada masyarakat atau individu agar lebih berdaya, proses

ini sering disebut sebagai kecenderungan primer dari makna pemberdayaan. Penekanan proses pemberdayaan meliputi stimulasi, dorongan, dan motivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan apa yang menjadi pilihan hidupnya.

Adapun hasil pemberdayaan terhadap tenaga pendidik di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupten Toli-Toli berikut adalah hasil wawancara bersama dengan Bapak Lukman Abd Karim, S.Pd.I, sebagai berikut:

Terkait antara guru dan siswa, kita sebagai guru membuat namanya RPP dan silabus, RPP itu rencana proses pembelajaran yang akan diterapkan oleh guru-guru kepada siswa atau dalam pengajaran, tetapi kita tidak hanya fokus pada buku saja, contohnya pada mata pelajaran olah raga selain dari pada materi kita juga praktek. Seperti apa yang sudah kita pelajari pada pelajaran lainnya juga. Dengan cara-cara seperti itu saya rasa mutu pendidikan yang ada di Darul Ulum lebih bagus lagi dikarenakan bukan hanya teori saja tetapi juga memang kita langsung praktek agar siswa dapat memahami terkait hal-hal yang dipelajari.⁶

Dari penjelasan di atas bahwa dari pemberdayaan merupakan salah satu aspek manajemen dalam mengoptimalkan sumber daya organisasi dalam hal ini instansi pendidikan, sehingga mampu memberikan optimalisasi pada sistem dan kinerjanya. Untuk memperkuat daya atau potensi yang dimiliki diperlukan langkah-langkah nyata, program yang terarah dan menciptakan iklim yang kondusif. Pemberdayaan juga dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk menggerakkan kekuatan, tenaga dan pengaruh terhadap orang lain sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Selanjutnya wawancara bersama Bapak Moh Gafur, S.Ag, sebagai berikut:

⁶ Wawancara bersama Bapak Lukman Abd Karim, S.Pd.I, guru MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli, pada tanggal 12 Februari 2021

Hasil dari pemberdayaan dalam meningkatkan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Toli-Toli, dimana peningkatan dalam pendidikan yaitu pada sektor kurikulum dan kemajuan siswa dalam belajar, baik dari segi pembelajaran materi (teori) tetapi juga praktek.⁷

Salah satu indikator dari keberhasilan pemberdayaan guru, dalam hal ini evaluasi dari kepala sekolah adalah ditunjukkan dari produktivitas dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat. Serta kemauannya dalam memberikan motivasi serta pelaksanaan kompetensi pembelajaran oleh guru yang bersangkutan dalam melaksanakan kegiatannya di sekolah.

Perencanaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.

Berikutnya adalah wawancara bersama Kasman, S.Pd adalah sebagai berikut:

Hasil pemberdayaan tenaga pendidik di MA Darul Ulum dan perubahan pada RPP sekolah dimana berdampak pula pada siswa, contohnya dengan pengajaran yang baik dari guru atau tenaga pendidik, siswa MA Darul Ulum Kalangkangan dapat menjuarai beberapa lomba antar siswa. Kemudian tenaga pendidik di MA Jadi lebih aktif dalam mengajarkan materi pada siswa/siswi.⁸

Pemberdayaan tenaga kependidikan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kependidikan, baik secara kuantitatif maupun

⁷ Wawancara bersama Bapak Moh Gafur, S.Ag guru MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli pada tanggal 12 Februari 2021

⁸ Wawancara bersama Bapak Moh Kasman guru MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli-Toli pada tanggal 13 Februari 2021

kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana tenaga kependidikan yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam setiap lembaga kependidikan.

Selanjutnya wawancara bersama wakil Kepala Sekolah MA Darul Ulum Bapak H. Usman, S.Pd, Sebagai berikut:

Penerapan pelaksanaan pemerbadayaan guru yang dilakukan oleh sekolah dikondisikan dengan kemampuan guru, siswa dan masyarakat lingkungannya. Terbukti pada program semester yang disusun kepala sekolah dikondisikan dengan kemampuan guru dan siswa serta masyarakat lingkungannya. Untuk menambah kekurangan yang ada kepala sekolah telah mengupayakan agar guru merangkum buku pelajaran dan hasilnya difotokopikan kepada para siswanya. Guru telah mampu mengalokasikan pembagian jam mengajar. Di samping mendapat tambahan jam pelajaran di luar jam yang ditetapkan dalam jadwal pelajaran umum sekolah.⁹

Kepala sekolah sebagai pemimpin dari organisasi sekolah sudah semestinya bertanggung jawab terhadap pengelolaan pembelajaran yang terjadi pada instansinya. Dengan demikian, maksud dari kepemimpinan pembelajaran itu sendiri menurut pemahaman penulis adalah pembelajaran yang dipimpin oleh kepala sekolah yang dilaksanakan oleh guru. Sehingga arti dari kata kepemimpinan pembelajaran cenderung lebih memfokuskan pada guru dengan fungsi-fungsi sebagaimana kepala sekolah memimpin organisasi pembelajaran di sekolah. Pemberdayaan guru merupakan suatu proses dimana guru menjadi mampu dalam berbagai hal dalam bidang keahliannya yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap kehidupan guru yang bersangkutan.

⁹ Wawancara bersama wakil Kepala Sekolah MA Darul Ulum Bapak H. Usman, S.Pd pada tanggal 13 Februari 2021

Sebagai penunjang pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas Tenaga kependidikan Sekolah, maka tenaga pendidik harus memiliki kompetensi yang baik sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan. Kompetensi tenaga pendidik, administrasi sekolah merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran dan kemampuan mengintegrasikan pengetahuan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan dalam pelaksanaan pekerjaannya yang dituntut dalam kecakapan teknis operasional atau teknis administratif di sekolah.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Proses pemberdayaan tenaga pendidik di MA Darul Ulum Kalangkangan pertama pada proses perancangan RPP Sekolah, kemudian memberikan tenaga pendidik mengajar sesuai pada kelilmuannya masing-masing, meningkatkan kedisiplinan serta menyusun rencana pada RPP terkait pemberdayaan tenaga pendidik, perlu dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan (gambaran tentang tugas-tugas dan pekerjaan yang harus dilaksanakan). Selain itu guru juga diharuskan untuk menulis jurnal mengajar.
2. Pemberdayaan merupakan salah satu aspek manajemen dalam mengoptimalkan sumber daya organisasi dalam hal ini instansi pendidikan, adapun hasil dari pemberdayaan di MA Darul Ulum Kalangkangan dimana ditunjukkan dari produktivitas, keaktifan tenaga pendidik, kedisiplinan dan prestasi kerjanya yang semakin meningkat, juga dengan program-program terbaru yang berhasil dijalankan. Hasil pemberdayaan tenaga kependidikan di MA Darul Ulum Toli-Toli sejauh ini sangat terlihat dari keaktifan sekolah dalam melaksanakan kegiatan intra maupun ekstra serta beberapa kali MA Darul Ulum mengikuti kegiatan keagamaan seperti MTQ dan lain sebagainya.

B. Saran

Kepada pihak Sekolah/Guru untuk selalu meningkatkan kualitas tenaga pendidik, agar dapat menciptakan sekolah yang bermutu dan berkualitas yang dapat menciptakan generasi anak-anak yang sukses dimasa depan dan memiliki potensi yang dapat bersaing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Imron. *Penelitian kalitatif dalam ilmu-Ilmu sosial keagamaan*, (cet, III; Malang : Kalimasada Prees, 2012)
- Bafadal, Ibrahim. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Barlian, Ikbal. *Manajemen Berbasis Sekolah (Menuju Sekolah Berprestasi)*, (Jakarta: Erlangga, 2013).
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Jilid I*, Edisi Revisi, (Yogyakarta: Fak. Psikologi-UGM, 2010)
- Hunger, David dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: Andi, 2010)
- Kamil, Mustofa. *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010)
- Maleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya)
- Malik, Hatta Abdul. *Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan*, (Semarang: LPM IAIN Walisongo, 2012)
- Milles, Mattew B. Michael Huberman, *Quantitative Data Analisis*. Diterjemahkan Oleh Rohendi, Tjeptjep. *Analisis Data Kualitatif*, (Cet, I ; Jakarta: UI Press, 2013)
- Mulyasa. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)
- Republik Indonesia. *Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Cet V; Jakarta: Sinar Grafika, 2013)
- S. Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Cet IV (Jakarta: Bumi Aksara 2004)
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Cet; VII, Bandung: Alfabeta, 2013)

Sudarma, Momon. *Profesi Guru (Dipuji, dikritisi, dan dicaci)* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011)

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010)

Wahyudi, Imam. *Pengembangan Pendidikan (Strategi Inovatif dan Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif)*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2012)

Wibowo. *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2016)

Yuliana, Lia. *Manajemen Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: FIP UNY, 2007)

LAMPIRAN

PEDOMAN WAWANCARA

1. Bagaimana bagian proses pemberdayaan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Darul Ulum Kalangkangan Kab. Toli-Toli?
2. Bagaimana hasil pemberdayaan dalam meningkatkan penyelenggaraan pendidikan di MA Darul Ulum Kalangkangan Kabupaten Toli –Toli ?
3. Apa saja yang menjadi hambatan dalam pemberdayaan tenaga kependidikan di MA Darul Ulum Toli-Toli?
4. Faktor apa saja yang menjadi pendukung pada proses pemberdayaan tenaga kependidikan tersebut?
5. Apa implikasi atau dampak terhadap instansi pendidikan (MA Darul Ulum Toli-Toli) pada hasil pemberdayaan tenaga kependidikan tersebut?

BIODATA PENULIS

Nama : Djoko Cahwono

Tempat, Tanggal Lahir : Malala, 15 Desember 1997

Jenis Kelamin : Pria

Nama Orang Tua

Ayah : Lukman

Ibu : Nurlia

Alamat : Desa Kayulompa, Kec. Basidondo, Kab. Toli-Toli

No Telepon/WA : 082290555690

Riwayat Pendidikan :

1. SDN 2 Basidondo
2. SMP N 2 Basidondo
3. MA Darul Ulum Kalangkangan Toli-Toli

DOKUMENTASI



Dokumentasi bersama Bapak Wakil Kepala Sekolah