

**MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK
MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2
MURUNG RAYA**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PALANGKA RAYA**

**PERNYATAAN ORISINALITAS MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK
UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MADRASAH
IBTIDAIYAH NEGERI 2 MURUNG RAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S. Pd)



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKA RAYA
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JURUSAN TARBIYAH
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2020/1442 H**

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nama : Ermila Yulandari
NIM : 1601160027
Jurusan/Prodi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan Skripsi dengan judul “**Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya**” adalah benar karya saya sendiri. Jika kemudian ini terbukti merupakan duplikat atau plagiat, maka skripsi dan gelar sarjana yang saya peroleh dibatalkan.

Palangka Raya, 25 September 2020
Yang membuat Pernyataan,



Ermila Yulandari

NIM.1601160027

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung raya.

Nama : Ermila Yulandari

NIM : 1601160027

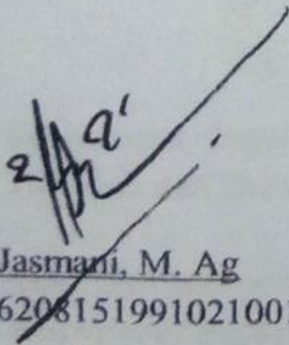
Jurusan/Prodi : Tarbiyah/ Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Setelah diteliti dan diaakan perbaikan seperlunya, dapat disetujui untuk disidangkan oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya.

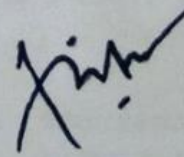
Palangka Raya, Oktober 2020

Pembimbing I,



Dr. Jasmani, M. Ag
NIP. 196208151991021001

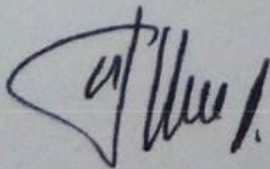
Pembimbing II,



Dr. Tutut Sholihah, M. Pd
NIP. 195811121985032001

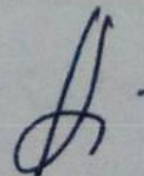
Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Dr. Nurul Wahdah, M. Pd
NIP. 198003072006042004

Ketua Jurusan Tarbiyah,



Sri hidayati, MA
NIP. 197209291998032002

NOTA DINAS

Hal : **Mohon Diujikan Skripsi**

Palangka Raya, 5 Oktober 2020

An. **Ermila Yulandari**

Kepada,

Yth. Ketua Jurusan Tarbiyah

FTIK IAIN Palangka Raya

di-

Palangka Raya

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : **Ermila Yulandari**

NIM : **1601160027**

Judul : **Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya.**

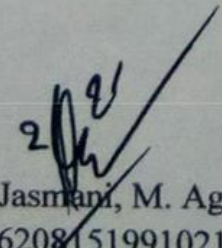
Suah dapat diajukan untuk memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya.

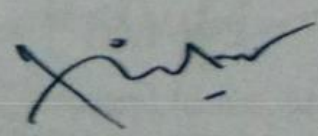
Demikian atas perhatiannya di ucapkan Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Jasmani, M. Ag
NIP. 196208151991021001


Dr. Tutut Sholihah, M. Pd
NIP. 195811121985032001

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu
Pembejaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya
Nama : Ermila Yulandari
Nim : 1601160027
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan : Tarbiyah
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diujikan dalam Sidang/Munaqasah Tim Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya Pada:

Rabu : Rabu
Tanggal : 21 Oktober 2020/ 4 Rabiul Awwal 1442 H

TIM PENGUJI:

1. Dr. Nurul Wahdah, M.Pd
(Ketua Sidang/Penguji) (.....)
2. Drs. Fahmi, M.Pd
(Penguji Utama) (.....)
3. Dr. Jasmani, M.Ag
(Penguji) (.....)
4. Dr. Tutut Sholihah, M.Pd
(Sekretaris/Penguji) (.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan IAIN Palangka Raya,



Dr. H. Rodhatul Jennah, M. Pd
NIP. 19671003 199303 2 001

MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK UNTUK MENINGKATKAN MUTU PEMBELAJARAN DI MIN 2 MURUNG RAYA

ABSTRAK

Manajemen Tenaga pendidik merupakan bagian dari manajemen personalia secara umum. Manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan bagaimana Pendidik berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkembang dengan baik, salah satu yang menjadi faktor pendukung adalah manajemen tenaga pendidik. Hal tersebut dibuktikan dengan gurunya yang sudah rata-rata S1, sekolah yang sudah berakreditasi A, dan banyaknya minat orang tua yang mempercayakan anaknya untuk masuk di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan perekrutan, penyeleksian, penempatan tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.

Penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah kepala madrasah dan wakamad urusan kurikulum. Teknik pengumpulan data melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk menjamin keabsahan data peneliti menggunakan triangulasi, untuk menguji teknik dan sumber. Kemudian data di analisis dengan tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya dilaksanakan oleh kepala madrasah secara langsung dan dibantu oleh wakamad kurikulum. Di dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik baru ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, terutama melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah, dan calon tenaga pendidik yang diterima tersebut harus S1 jurusan pendidikan. 2) Proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung raya dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, yang kedua ada tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki oleh calon tenaga pendidik, dan proses akhir adalah si pelamar yang sesuai dengan maka akan di terima. 3) Penempatan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya. Proses selanjutnya adalah penempatan tenaga pendidik dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah, yaitu menempatkannya pada bagian yang menjadi keahlian tenaga pendidik baru tersebut.

Kata kunci : Manajemen, Tenaga Pendidik, Mutu, Pembelajaran

MANAGEMENT OF EDUCATORS TO IMPROVE THE QUALITY OF LEARNING IN MIN 2 MURUNG RAYA

ABSTRACT

Personnel Management is part of personnel management in general. Educator management aim to create how educators participate in the implementation of education with special tasks as educators. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya is one of the well-developed educational institutions, one of the supporting factors is the management of educators. This is evidenced by the average teacher of S1, an A-accredited school, and the many interests of parents who entrust their children to enter MIN 2 Murung Raya.

This research was conducted to find out the recruitment, selection, placement of educators in improving the quality of learning in MIN 2 Murung Raya. The purpose of this study is to describe the recruitment, screening, placement of educators in improving the quality of learning in MIN 2 Murung Raya.

This research used qualitative approach research using descriptive methods. The data source in this study is the head of madrassa and wakamad curriculum affairs. Data collection techniques through interview, observation, and documentation techniques. To ensure the validity of the data researchers used triangulation, to test techniques and sources. Then the data is analyzed with three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion puller.

The results showed that: 1) the process of recruiting educators in MIN 2 Murung Raya was carried out by the head of madrassa directly and assisted by the curriculum wakamad. In carrying out the recruitment of new educators there are several things to consider, especially looking at the conditions and needs that madrassas need, and the prospective educators who are accepted should be s1 majoring in education. 2) The selection process of educators in MIN 2 Murung raya is carried out in several stages, the first is the filing, the second there is an oral test around the field of expertise that is owned by the prospective educator, and the final process is the applicant according to it will be received. 3) Placement of Educators in MIN 2 Murung Raya. The next process is the placement of educators by adjusting the needs that madrassas lack, namely placing them in the part that is the expertise of the new educators.

Keywords : Management, Educators, Quality, Learning

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan *Hamdallah* kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan kepada penulis untuk menulis dan menyelesaikan proposal skripsi ini dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya”.

Penulis sadar dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak yang ikut andil di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih ke pada :

1. Ibu Dr. Hj. Rodhatul Jennah, M. Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya.
2. Ibu Dr. Nurul Wahdah, M. Pd selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya.
3. Ibu Sri Hidayati, MA, selaku Ketua Jurusan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palangka Raya.
4. Bapak Muzakki, M.Pd, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Bapak Dr. Jasmani, M.Ag, selaku pembimbing I. Yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing saya.
6. Ibu Dr. Tutut Sholihah M. Pd, selaku pembimbing II. Yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing saya.
7. Bapak Akhmad Isradi S. Pd.I, selaku Kepala di MIN 2 Murung Raya. Yang telah mempercayai serta mendukung penelitian manajemen tenaga pendidik yang dipimpin.

8. Ibu dan Bapak guru di MIN 2 Murung Raya yang turut membantudalam proses penelitian.
9. Keluarga serta orang-orang terdekat yang juga ikut mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Terlepas dari segala hal di atas, penulis menyadari dalam proses penyusunan proposal skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan ketidak kesempurnaan penulis. Oleh karena itu, kritikan dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Palangka Raya, 17 September 2020.

Penulis,

Ermila Yulandari
NIM 1601160027



MOTTO

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُم بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ

Artinya: “(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram”.

(QS. Ar-Rad 13:28. Aplikasi Qur'an Kemenag RI : 2007)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Robbil ‘Alamin, segala puji bagi Allah. Tuhan semesta alam. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Rasulullah Shollallah ‘alaihi wassalam, dengan segala rasa syukur saya mempersembahkan skripsi ini kepada:

- Kedua orang tua tercinta, yang selalu senantiasa mendo’akan dan meridhi setiap langkah saya, serta terimakasih atas segala pengorbanan yang tiada henti demi tercapainya. Semoga Allah selalu memberikan hidayah, keberkahan, kesehatan, dan perlindungan untuk mereka. Aamiin,
- Kakak-kakak saya, yang selalu memberikan dukungan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan ketingkat yang lebih tinggi, serta keluarga besar yang telah memberikan motivasi.
- Teman-teman saya. Nur Azzahro teman dari satu kamar asrama dari lantai satu sampai ke lantai empat, teman satu kost, teman galau pas masuk musim bulan puasa, teman bahagia pas dapat uang kiriman lebih buat jajan, teman lapar bersama, nangis bersama, pokoknya tersegalanya. Teman terbaik saya (Nuril, Nisa, Adew, Daus, Bella, Lia, Atul, Ainah, ciput, ana, ani, erna, yeni, iin, eli, dan tim cowok MPI 2016) serta untuk teman-teman seluruh angkatan 2016, terimakasih untuk kebersamaan dan motivasinya selama ini baik suka maupun duka. Semoga Allah selalu melindungi kalian, dan tetap jadi teman aku.

- Kepada dosen-dosen yang telah memberikan ilmunya kepada saya, semoga diberikan kesehatan, keberkahan, kebahagiaan di dunia dan di akhirat oleh Allah SWT.
- Kampus hijau tercinta. IAIN Palangka Raya, semoga semakin maju dan berkarakter.



DAFTAR ISI

| | |
|--|--------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| NOTA DINAS | iv |
| PENGESAHAN SKRIPSI | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| MOTTO | x |
| PERSEMBAHAN | xi |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| DAFTAR SINGKATAN | xviii |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Hasil Penelitian Sebelumnya | 5 |
| C. Fokus Penelitian | 9 |
| D. Rumusan Masalah | 9 |
| E. Tujuan Penelitian | 10 |
| F. Manfaat Penelitian | 10 |
| 1. Manfaat Teoritis | 10 |
| 2. Manfaat Praktis | 11 |
| G. Definisi Operasional | 11 |
| H. Sistematika Penulisan | 14 |
| BAB II TELAAH TEORI | 16 |
| A. Deskripsi Teori | 16 |
| 1. Manajemen Tenaga Pendidik | 16 |
| 2. Peningkatan Mutu Pembelajaran | 37 |

| | |
|--|-----------|
| B. Kerangka Berpikir dan Pertanyaan Penelitian | 47 |
| 1. Kerangka Berpikir | 47 |
| 2. Pertanyaan Penelitian | 49 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 51 |
| A. Metode dan Alasan Menggunakan Metode | 51 |
| 1. Metode yang Digunakan | 51 |
| 2. Alasan Menggunakan Metode | 51 |
| B. Waktu dan Tempat Penelitian | 51 |
| 1. Waktu Penelitian | 52 |
| 2. Tempat Penelitian | 52 |
| C. Instrumen Penelitian | 53 |
| D. Sumber Data Penelitian | 53 |
| 1. Objek Penelitian | 54 |
| 2. Subjek Penelitian | 54 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 54 |
| 1. Wawancara | 54 |
| 2. Observasi | 56 |
| 3. Dokumentasi | 56 |
| F. Teknik Pengabsahan Data | 57 |
| 1. Triangulasi Sumber Data | 58 |
| 2. Triangulasi Metode | 58 |
| G. Teknik Analisis Data | 59 |
| BAB IV PEMAPARAN DATA | 61 |
| A. Temuan Penelitian | 61 |
| 1. Sejarah Singkat MIN 2 Murung Raya | 61 |
| 2. Data Identitas MIN 2 Murung Raya | 62 |
| 3. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Motto | 63 |
| 4. Keadaan Siswa | 65 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 66 |

| | |
|--|-----------|
| 1. Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di MIN 2 Murung Raya | 67 |
| 2. Perekrutan | 67 |
| 3. Seleksi | 71 |
| 4. Penempatan | 73 |
| BAB V PEMBAHASAN | 75 |
| A. Perekrutan | 75 |
| B. Seleksi | 79 |
| C. Penempatan | 81 |
| BAB VI PENUTUP | 84 |
| A. Kesimpulan | 84 |
| B. Saran | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN - LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 : Daftar Nama Kepala MIN 2 Murung Raya | 63 |
|--|----|

Tabel 4.2 : Data Identitas MIN 2 Murung Raya

.....64

Tabel 4.3 : Data Jumlah Siswa

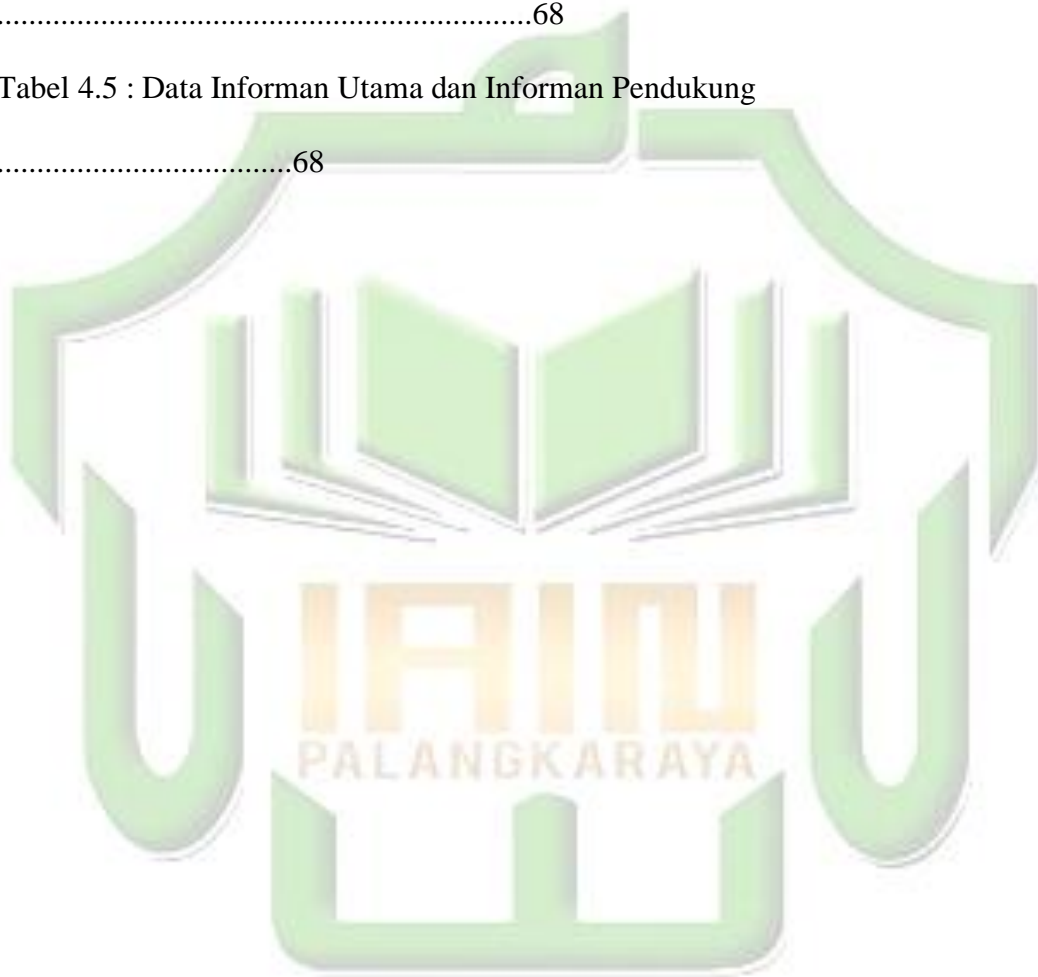
.....67

Tabel 4.4 : Perkembangan Jumlah Siswa

.....68

Tabel 4.5 : Data Informan Utama dan Informan Pendukung

.....68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Pegawai Berdasarkann Jabatan dan Status Kepegawaian

Lampiran 2 : Struktur Organisasi MIN 2 Murung Raya

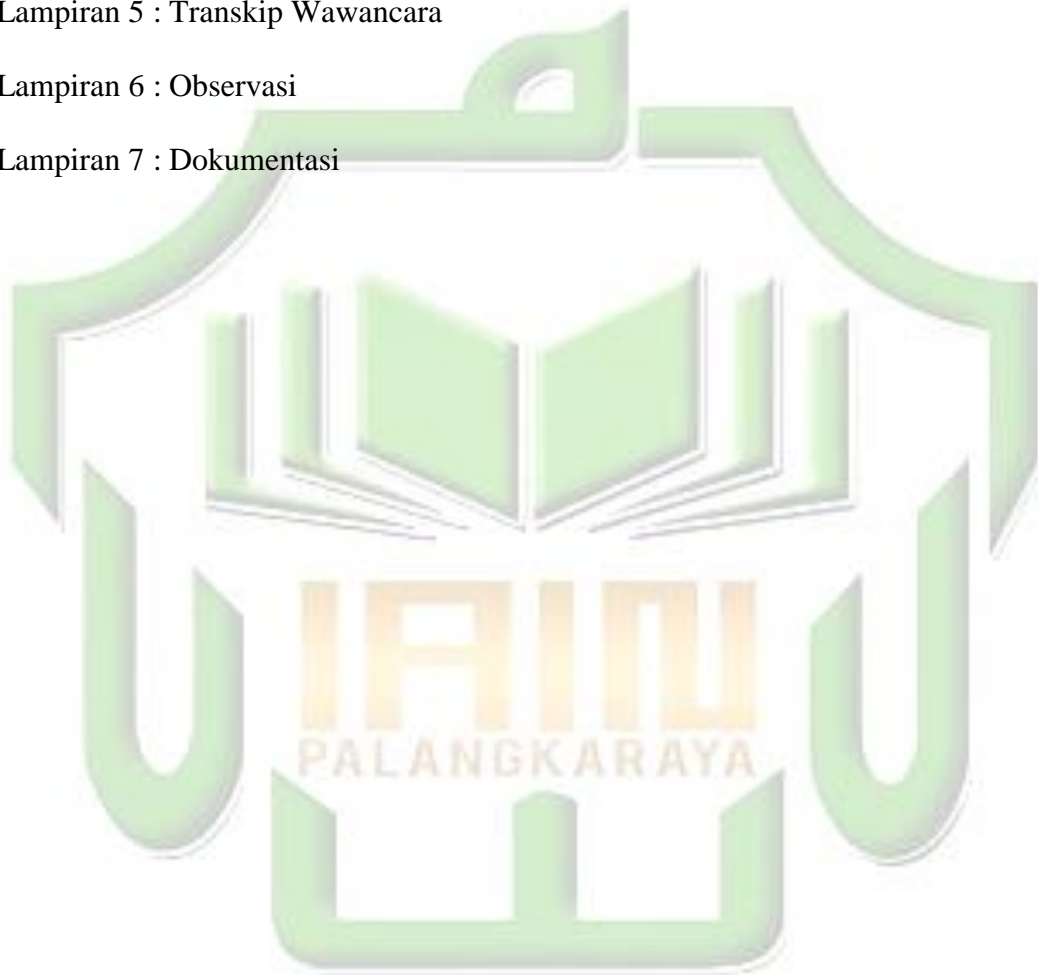
Lampiran 3 : Profil dan Program Tahunan Tahun Pelajaran 2020/2021

Lampiran 4 : Prestasi Peserta Didik Tahun Pelajaran 2000-2020

Lampiran 5 : Transkrip Wawancara

Lampiran 6 : Observasi

Lampiran 7 : Dokumentasi



DAFTAR SINGKATAN

IAIN : Institut Agama Islam Negeri

MIN : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

PGSD : Pendidikan Guru Sekolah Dasar

PGMI : Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

PAI : Pendidikan Agama Islam

RPP : Rancangan Program Pembelajaran

SK : Surat Keterangan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu kegiatan pendidikan yang kita lakukan didunia ini pasti saja tidak lepas dari yang namanya manajemen. Manajemen adalah serangkaian proses yang diarahkan langsung untuk pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan. Husaeni Usman (2014: 6).

Adapun ruang lingkup dari manajemen itu sendiri, jika dilihat dari substansi manajemen pendidikan memiliki ruang lingkup atau garapan yang disebut dengan manajemen operatif. Dengan demikian, hal pokok yang akan menjadi ruang lingkup manajemen pendidikan adalah : (1) kurikulum dan pembelajaran; (2) peserta didik; (3) tenaga kependidikan; (4) sarana dan prasarana; (5) keuangan; dan (6) partisipasi masyarakat. Nur Zazen (2018: 105).

Pada dasarnya manajemen tidak akan berjalan tanpa adanya sumber daya yang mendukung. Jadi istilah sumber daya dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau yang mempunyai pekerjaan. Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016:2) Sumber Daya yang dimiliki oleh sekolah yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia atau personalia, yang secara umum sumber daya personalia di sekolah meliputi : kepala sekolah, tenaga pendidik, staf tata usaha, dan karyawan sekolah. Sumber daya ini merupakan orang-orang yang

mengerakkan program yang telah dirancang oleh sekolah agar tercapainya suatu tujuan.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 BAB 1 Pasal 1 disebutkan bahwa “Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan”

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa tenaga kependidikan diperlukan dalam lingkungan keluarga, masyarakat, dan sekolah. Oleh sebab itu, orang tua sebagai tenaga kependidikan bagi anak-anaknya di lingkungan keluarga. Demikian pula dengan tokoh masyarakat, kiai, ustad, dan sukarelawan yang membantu pendidikan di pesantren, majlis ta'lim, dan mendidik anak jalanan adalah tenaga kependidikan dalam lingkungan masyarakat yang diharapkan terus-menerus meningkatkan ilmu pengetahuannya sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga mereka layak disebut sebagai tenaga kependidikan dalam masyarakat.

Tugas pokok tenaga kependidikan tertuang dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 BAB XI pasal 39 ayat 1 bahwa “Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan”. Mirip Yahya (2013: 5-6).

Melihat realita keadaan yang terjadi pada sekolah saat ini, bahwasannya tidak bisa kita pungkiri bahwa kekurangan dan ketidaksesuaian kompetensi

tenaga pendidik masih sering terjadi. Prim Masrokan Mutohar (2013:16)Maka dari itu tenaga pendidik harus lebih digerakan lagi terutama sebagai solusi terhadap penyediaan tenaga pendidik yang lebih berkualitas dan bertanggung jawab. Dengan demikian, mutu pembelajaran di madrasah dapat tercapai dan di tingkatkan, dan juga apa yang menjadi visi misi sekolah dapat terwujud.

Berdasarkan hasil praobservasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya di MIN 2 Murung Raya yang berada di kelurahan Muara Laung 1, merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang mampu berkembang lebih baik, sehingga terus mengalami peningkatan. Tentunya hal tersebut didukung dengan beberapa faktor yang salah satunya adalah tenaga pendidik yang sukses dalam menjalankan perannya terutama dalam bidang pembelajaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara manajemen tenaga pendidik dengan prestasi belajar peserta didik. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat besar dalam meningkatkan pembelajaran peserta didik, yang merupakan tujuan utama dari kegiatan bersekolah.

Peningkatan pembelajaran peserta didik yang mencolok di MIN 2 Murung Raya salah satunya yang berkaitan dengan keagamaan, hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil observasi, dan wawancara bersama salah satu tenaga pendidik. Yang mengatakan bahwasanya:

Banyak peserta didik yang berhasil mengikuti MTQ dan STQ, adapun kegiatan yang diikuti adalah tilawatil qur'an, fahmil, serta tahfiz. Kemudian peningkatan mutu pembelajaran juga didukung dengan media pembelajaran yang sudah semakin maju, yang dulunya hanya belajar menggunakan buku Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), dan dulunya hanya belajar di dalam kelas sekarang mereka sudah belajar di alam serta adanya alat peraga yang dapat membantu memudahkan proses

pembelajaran”. (Wawancara dengan Bapak ASH, pada tanggal 25 Mei 2020)

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya juga menerapkan kurikulum 2013 yaitu pembelajaran tematik. Peningkatan selanjutnya dilihat dari keadaan sarana prasarananya, juga seringnya para guru mengikuti pelatihan dan diklat, sehingga dari kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi yang ada pada diri mereka, dan para gurunya yang sudah sesuai standar yaitu rata-ratanya guru disana sudah strata 1 (S1), yang mana standar tersebut dimuat dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 bahwa “kualifikasi akademik guru SD/MI minimum Diploma IV atau Strata 1”. Adapun keunggulan utama yang mereka miliki antara lain, yaitu tahfizhul qur’an, dan muhadatsah.

Beapak ASH menjelaskan juga mengenai program unggulan yang dimiliki oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, beliau mengatakan bahwa :

Program unggulan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya yang lebih di tekankan yaitu pendidikan agama. Diantaranya setiap kali masuk kelas pagi sebelum pembelajaran dimulai harus hafalan surah pendek dulu, terus kita adain pembacaan do’a, dan ada juga praktek sholat. Untuk praktek sholat dzuhur biasanya di mulai dari kelas 3. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya awalnya merupakan sekolah yang kurang diminati oleh masyarakat karena madrasah ini dulu keadanya sangat memprihatinkan, namun alhamdulillahnya sekarang sudah memiliki banyak peminat. Bahkan madrasah ini sudah memiliki 343 orang peserta didik, dengan 13 ruang belajar. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya ini merupakan lembaga pendidikan formal yang di buat agar peserta didik dapat memperdalam ilmu agama. Madrasah ini juga selalu memberi kesempatan bagi setiap peserta didiknya untuk bisa dan dapat mengembangkan minat serta bakat yang ada pada diri mereka, dan tentunya hal tersebut mengarah ke cara yang positif. Tujuannya adalah tidak lain dan tidak bukan agar si peserta didik tersebut dapat bermanfaat terutama bagi masyarakat, agama, serta bangsa. Melihat perkembangan yang semakin meningkat di setiap tahunnya, serta tuntutan masyarakat yang mengharapkan anak-anak mereka dapat menjadi orang

yang berguna, maka kami pihak Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sangat berusaha dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Adapun salah satu upaya yang dapat kami berikan adalah dengan mengadakan tenaga pendidik yang berkualitas, produktif bagi peserta didiknya, serta berusaha memberikan pelayanan yang baik. Alhamdulillahnya semenjak tahun 2009 MIN 2 Murung Raya sudah berakreditasi A". (Wawancara dengan Bapak ASH, pada tanggal 25 Mei 2020)

Jadi berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik. Adapun judul penelitian yang ingin diteliti adalah tentang "*Manajemen Tenaga Pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya*".

B. Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Siti Aisyah melakukan penelitian yang berjudul manajemen tenaga pendidik di madrasah tsanawiyah negeri stabat, pada tahun 2017, dengan fokus penelitiannya adalah Bagaimana Manajemen Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat dalam aspek; a). Perencanaan Tenaga Pendidik; b). Pengorganisasian Tenaga Pendidik; c). Pelaksanaan Tenaga Pendidik; dan d). Pengawasan Peserta Didik. Adapun hasil dari penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa :

Perencanaan tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat kepala madrasah yaitu Perencanaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang hal ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau tenaga pendidik baik itu secara kuantitas maupun kualitas yang akan ditempatkan pada posisi-posisi yang dibutuhkan. tenaga pendidik diidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu, misalnya dari bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat *urgent*. Hal tersebut dibutuhkan agar tidak

terjadi kesalahan dalam *recruitment* dan penempatan posisi. Setelah kegiatan ini barulah melakukan *recruitment* untuk mendapatkan calon-calon tenaga pendidik. Perekrutan ini merupakan usaha-usaha mengatur komposisi tenaga pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntutan pelaksanaan tugas pendidik melalui penyeleksian. b) Pengorganisasian tenaga pendidik yang dilakukan/dibuat kepala madrasah yaitu sebagai proses pembagian kerja kedalam tugas-tugas yang lebih kecil dan sekaligus membebaskan tugas-tugas tersebut kepada orang yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. c) Pelaksanaan rencana tenaga pendidik kepala madrasah. Pelaksanaan rencana ini merupakan fungsi yang terpenting dalam manajemen SDM, karena pada fungsi ini sebuah organisasi melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitasnya, mengambil tindakan-tindakan kearah itu, agar organisasi bisa berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi dari madrasah sendiri. Kepala Sekolah mengatakan bahwa pelaksanaan rencana tenaga pendidik dilaksanakan sesuai perencanaan yang telah disusun pada rapat kerja, baik itu yang bersifat rutin maupun insidental. d) Pengawasan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Negeri Stabat. Pengawasan yang dilakukan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja para tenaga pendidik dan bukan semata-mata untuk mencari kesalahan yang ada pada diri guru didalam waktu belajar mengajar, atau diluar kelas pada saat menyusun Rencana Program Pembelajaran (RPP), Silabus, serta instrumen pendukung lainnya yang digunakan dalam mendukung pembelajaran di kelas. Pengawasan yang dilakukan terhadap guru terutama pada tenaga pendidik yang melibatkan beberapa pihak, diantaranya Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Departemen Agama, dan Dinas Pendidikan. Mereka dilibatkan untuk membantu para tenaga pendidik dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang di alami oleh tenaga pendidik, baik didalam kelas maupun di luar kelas.

2. Warohmatun Khasanah, dia melakukan penelitian yang berjudul Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap, pada tahun 2016. Adapun fokus penelitiannya adalah dalam penelitian ini menekankan pada kegiatan Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Kecamatan Gandrungmangu yang di dalamnya memiliki aspek perencanaan,

pengorganisasian, penggerakkan, penilaian, pembinaan atau pengembangan dan pemberhentian. Berdasarkan analisis data yang telah penulis lakukan pada skripsi yang berjudul “Manajemen Tenaga Pendidik di TK IT Insan Kamil Gandrungmangu Kabupaten Cilacap”, dari penelitian ini maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

Kegiatan manajemen tenaga pendidik adalah kegiatan merencanakan hingga pemberhentian tenaga pendidik agar tercipta pembelajaran yang efektif dan efisien, sehingga tujuan pembelajaran akan menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Secara umum penerapan manajemen Tenaga Pendidik dilaksanakan sesuai fungsi-fungsi manajemen, dan secara keseluruhan sudah baik dan berjalan secara kondusif dan efisien. Dan secara khusus Dalam fungsi-fungsi manajemen dapat disimpulkan bahwa manajemen tenaga pendidik di TK IT Insan Kamil secara teori dan praktek sudah berjalan dengan baik. Karena sudah sejalan dengan pendapat para ahli dan tenaga pendidik sudah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan bidangnya.

3. Muh. Ridwan, melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kaluppang Kabupaten Enrekang. Pada tahun 2018, dengan fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis hanya berfokus pada manajemen sumber daya manusia secara khusus dalam hal ini adalah tenaga pendidik yang dikaitkan dengan prestasi belajar peserta didik. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan Manajemen tenaga pendidik di MTs.

Bahwa :

Guppi Kaluppang, yang dilihat dari hasil penilaian 12 responden dengan 6 indikator perencanaan, perekrutan dan penempatan, kompensasi, pembinaan dan pengembangan, penilaian, dan pelepasan dan pemberhentian berada dalam kategori sedang, yakni 75%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen tenaga pendidik di MTs. Guppi Kaluppang dengan indikator tersebut di atas berdasarkan 6 kategori diagnosis menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai

tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor berada pada kategori sedang. Prestasi Belajar Peserta Didik di MTs. Guppi Kaluppang, yang dilihat dari hasil penilaian sebanyak 30 responden dengan melihat buku raport peserta didik pada semester ganjil berada pada kategori sedang, yakni 80%. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi belajar peserta didik di MTs. Guppi Kaluppang dengan indikator tersebut di atas berdasarkan nilai raport siswa semester ganjil menurut Aswar mulai dari rendah, sedang sampai tinggi, maka dihasilkan interpretasi skor berada pada kategori sedang. Kontribusi manajemen tenaga pendidik terhadap prestasi belajar peserta didik di MTs. Guppi Kaluppang memiliki pengaruh yang signifikan melalui perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,76 > 2,05$ sehingga variabel X terhadap Y memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Jika manajemen tenaga pendidik meningkat maka prestasi belajar peserta didik pada Madrasah MTs. Guppi Kaluppang pun meningkat.

4. Neti Karnati, melakukan penelitian yang berjudul implementasi manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis sekolah dalam peningkatan mutu sekolah dasar di kota Bekasi pada tahun 2017, dengan fokus penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pelaksanaan Manajemen Pendidik dan Kependidikan Berbasis Sekolah dalam meningkatkan mutu Sekolah Dasar di Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa :

(a) Implementasi dalam perencanaan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan sudah sangat baik, karena sebanyak 26 sekolah (74%) sangat baik, 7 sekolah (20%) baik dan 2 sekolah (6%) cukup baik. (b) Pelaksanaan pengorganisasian pendidik dan tenaga kependidikan sekolah dasar negeri sudah sangat baik karena sebanyak 23 sekolah (66%) sangat baik, 12 sekolah (34%) baik. (c) Implementasi dalam pengembangan dan pengembangan Pendidik Sekolah Dasar dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik karena, sebanyak 28 sekolah (80%) sangat baik, 7 sekolah (20%) baik. (d) Implementasi dalam supervisi dan penilaian kinerja Pendidik Sekolah dan Tenaga Kependidikan sudah sangat baik, karena sebanyak 30 sekolah (86%) sangat baik, 5 sekolah (24%) baik. (e) Pelaksanaan pemberhentian guru sekolah dasar dan tenaga kependidikan baik karena sebanyak 8 sekolah (23%) memiliki kategori sangat baik, 23 sekolah (65%) baik dan 4 sekolah (12%) cukup.

Jadi penelitian yang akan peneliti angkat memiliki kesamaan dengan keempat skripsi di atas karena sama-sama membahas hal yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik, hanya saja yang menjadi fokus penelitian yang peneliti tulis pada penelitian ini adalah bagaimana para tenaga pendidik memajemen hak serta peran mereka agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MIN 2 Murung Raya, adapun fungsi operasional dari manajemen tenaga pendidik yang akan di bahas meliputi aspek perekrutan, penyeleksian, dan penempatan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian sebelumnya, maka fokus penelitian peneliti adalah pada bagaimana para tenaga pendidik atau guru dalam memajemen hak serta peran mereka agar dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Adapun kegiatan manajemen tenaga pendidik yang ingin diteliti adalah mengenai bagaimana proses Pengadaan atau perekrutan, seleksi, serta penempatan tenaga pendidik yang ada di MIN 2 Murung Raya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibentuk beberapa rumusan masalah yang akan di teliti adalah :

1. Bagaimana perekrutan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya ?
2. Bagaimana penyeleksian tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya ?

3. Bagaimana penempatan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya ?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk beberapa hal tentang :

1. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan perekrutan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.
2. Dapat mendiskripsikan proses seleksi tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.
3. Untuk mengetahui serta mendiskripsikan penempatan tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian, tentunya kita harus melihat serta mempertimbangkan mmanfaat, atau kegunaan dari penelitian yang kita lakukan. Manfaat terbagi menjadi dua bagian, ada manfaat teoritis, dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk mengetahui sejauh mana manajemen tenaga pendidik berhasil dalam prosesnya untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.
- b. Untuk menambah pengetahuan lebih tentang bagaimana manajemen tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.

2. Manfaat Praktis.

- a. Sebagai bahan evaluasi sekolah dalam peningkatan kualitas serta kuantitas tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.
- b. Dapat memberi gambaran bagaimana manajemen tenaga pendidik, sehingga kekurangan-kekurangan yang terdapat di dalam peningkatan mutu pembelajaran dapat diperbaiki oleh MIN 2 Murung Raya.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional yang dimaksudkan adalah untuk memberi gambaran serta menjadi batasan penelitian bagi peneliti sehingga dapat menyamakan persepsi antara si penulis dengan si pembaca . menyesuaikan dengan penelitian skripsi yang berjudul “Manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya”. Maka dari itu, definisi operasionalnya adalah yang berkaitan dengan judul, yaitu sebagai berikut :

a. Manajemen

Manajemen adalah sebuah kegiatan pengelolaan sumber daya baik berupa orang, dana, dan tenaga yang mana dari kegiatan tersebut dapat mencapai sesuatu yang sudah diharapkan. Manajemen juga merupakan kegiatan yang dilakukan baik hanya satu orang maupun berkelompok, yang mana orang-orang yang bergelut di dalam kegiatan ini adalah benar-benar orang yang sudah profesional. Manajemen adalah bentuk kegiatan kerjasama, yang mana orang-orang yang ada dalam kegiatan ini harus

memiliki hubungan yang baik. Hal tersebut dilakukan guna tercapainya suatu tujuan yang sudah direncanakan bersama, serta dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai sasaran.

b. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik adalah anggota masyarakat yang bertugas membimbing, mengajar, dan atau melatih peserta didik. Tenaga pendidik atau yang lebih akrab kita sebut guru merupakan orang yang sosoknya selalu menjadi percontohan terutama bagi peserta didiknya. Menjadi tenaga pendidik fungsinya bukan hanya sekedar mengajarkan ilmu pengetahuan di sekolah saja tetapi mereka bisa memberikan ilmu dimana saja. Guru pun tidak hanya memiliki ilmu pengetahuan tertentu saja, tetapi ia juga harus bisa menyeimbangkan ilmu pengetahuan yang ia miliki dengan lingkungan yang sedang ia hadapi.

c. Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen tenaga pendidik adalah sebuah kegiatan pengelolaan tenaga pendidik yang pada pada suatu lembaga pendidikan baik itu lembaga pendidikan negeri maupun lembaga pendidikan yang swasta. Adapun proses dari kegiatan penelitian yang dilakukan, yaitu a) perencanaan SDM; b) penempatan; c) pelaksanaan; 4) evaluasi. Melalui beberapa tahapan dalam kegiatan manajemen ini dilakukan agar dapat mencapai suatu tujuan yang sudah direncanakan bersama.

d. Mutu Pembelajaran

Mutu pembelajaran merupakan gambaran dari kualitas pembelajaran itu sendiri, yang mana secara utuh dari proses dan hasil pembelajaran sudah sesuai dengan apa yang sudah di harapkan. Mutu pembelajaran pada hakikatnya adalah berkaitan dengan proses ketika seorang guru tersebut dapat menerapkan serta memberikan pelajaran, yang pelajaran tersebut bukan hanya di dapatkan dalam kelas saja tetapi juga pada luar kelas.

e. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya merupakan lembaga pendidikan islam yang berstatus Negeri, yang beralamat di jalan Tumenggung Surapati. Kecamatan Laung Tuhup, dengan Surat Keputusan dari Menteri Agama Republik Indonesia No. 107. Terhitung sejak tanggal 17 Maret 1997, sampai saat ini usianya sudah 23 tahun.

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya adalah Bapak Ahkmad Isradi, S.Pd.I. Beliau menjabat sejak tahun ajaran 2012/2013 sampai sekarang yaitu tahun 2020. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya telah memiliki sebanyak 27 orang guru terhitung jumlahnya semenjak januari 2020. 10 orang berstatus tetap (PNS), 17 orang guru tidak tetap (honorar) tapi empat orang diantaranya adalah CPNS. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya memiliki 343 orang peserta didik, dan memiliki 13 ruang belajar. Kelas I memiliki tiga ruang belajar, sedangkan kelas II sampai kelas VI terdiri masing-masing dua ruang belajar.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini terdiri dari bab I, bab II, bab III, bab IV, bab V, dan bab VI. Maka dari itu penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I yaitu ada pendahuluan. Pada bab ini memuat pembahasan tentang latar belakang masalah, penelitian sebelumnya, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

Bab II tentang telaah teori, telaah teori berisi tentang deskripsi teori yang membahas tentang pengertian manajemen, pengertian tenaga pendidik, pengertian manajemen tenaga pendidik, serta pengertian mutu pembelajaran.

Bab III metode penelitian, yang mana pada bab ini berisikan tentang alasan menggunakan metode kualitatif, subjek penelitian, data yang akan dicari, teknik pengumpulan data, teknik pengabsahan data, dan teknis analisis data.

Bab IV yaitu pemaparan data, pada bab ini membahas tentang temuan penelitian, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V, yaitu berisikan tentang pembahasan atau deskripsi data hasil dari penelitian

Bab VI adalah penutup, adapun isi dari bab ini adalah berisi tentang simpulan dan saran.

BAB II

TELAAH TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Tenaga Pendidik

a. Manajemen

1) Pengertian Manajemen

Manajemen berdasarkan pengertiannya terbagi menjadi dua, yaitu ada yang berdasarkan etimologi dan terminologi. Secara etimologi (*etimos* = asal usul kata, *logos* = ilmu atau kajian), ensiklopedia bebas Wikipedia menjelaskan bahwa istilah manajemen berasal dari kata dalam Bahasa Prancis Kuno yaitu “*management*”, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Oleh karena itu, Mary Parker Follett telah mendefinisikan manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. (Suparlan, 2013:14).

Adapun pengertian manajemen menurut Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana di dalam (Novan Ardy Wiyani, 2013:49), mengungkapkan bahwa ”manajemen berasal dari Bahasa Inggris, yaitu *administration* sebagai *the management of executive affairs*. Dengan pengertian tersebut manajemen diartikan tidak hanya sekedar kegiatan tulis-menulis, melainkan pula pengaturan dalam arti Luas”.

Dari pengertian manajemen di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah segala kegiatan yang di mulai dari perencanaan, pengelolaan, mengatur, dan melaksanakan. Aktivitas

yang dilakukan bertujuan agar bisa berjalan lancar dalam mencapai kegiatan yang efektif dan efisien.

Adapun relevansi manajemen di tuangkan dalam islam adalah segala bentuk usaha yang diawali dan diakhiri itu semua karena Allah SWT. Membahas mengenai definisi dari manajemen, jika disesuaikan kedalam ajaran islam, maka alqur'an dengan tegas memberi gambaran tentang bagaimana pengaturan antara bumi dan seisinya dengan memberikan amanah kepemimpinan kepada umat manusia, dalam menjalani amanah tersebut. Setelah itu manusia diajarkan untuk senan tiasa bertanggung jawab, dan tidak menggunakan wewemang tersebut pada jalan yang salah, serta tidak memberikan atau melempar tanggung jawabnya kepada orang lain. Adapun al-qur'an menjelaskan. QS. Al-Zalzalah : 7-8, yang berbunyi :

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya :“... Maka barangsiapa mengajarkan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan) nya”.

Tafsir al-Mukhtashar menafsirkan Qur'an Surat Az-Zalzalah ayat 7-8 tersebut sebagai berikut: Pada hari itu, manusia keluar dari kuburnya menuju tempat penghitungan (amal) secara terpisah untuk diperlihatkan oleh Allah kepada balasan perbuatan mereka yaitu surga atau neraka. Jadi barangsiapa melakukan suatu kebaikan di dunia

seberat dzarrah (semut kecil), maka dia akan mengetahui balasannya di akhirat. Imam Bukhari dan Imam Muslim mengatakan dari Abu Hurairah bahwa sesungguhnya Rasulullah SAW menamai ayat ini sebagai ayat yang sangat dahsyat secara keseluruhannya. (Tafsirweb. diakses pada tanggal 29 Juni 2020. Pukul 14: 03)

Jadi dapat disimpulkan dari tafsir di atas bahwa, kegiatan manajemen adalah kegiatan yang melibatkan orang banyak, dari kegiatan tersebut maka harus ada orang yang bisa mengontrol atau mengaturnya, orang tersebut dinamakan pemimpin. Oleh sebab itu, maka hendaknya ketika seseorang sudah diamanahkan menjadi seorang pemimpin, maka hendaknya dia harus dapat memenuhi wewenang yang sudah diamanahkan pada dirinya, serta hendaknya pemimpin tersebut dapat mempertanggung jawabkan apa yang telah dia kerjakan.

2) Fungsi Manajemen

Pemahaman mengenai fungsi manajemen dikalangan para ahli tidaklah sama, karena tidak semua pakar manajemen memiliki kesepakatan yang sama dalam pandangan serta pemikirannya mengenai fungsi manajemen. Sebagian para ahli istilah *motivating*, sedangkan yang lainnya menggunakan istilah *directing*. Adapun sebaianya lagi menggunakan istilah *leading, influencing, or actuating* (memimpin, mempengaruhi, melaksanakan). Berknaan dengan fungsi manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian dan

pengawasan hampir semua ahli sepakat bahwa ketiga fungsi tersebut merupakan fungsi manajemen yang harus ada.

Melalui adopsi terhadap konsep fungsi dasar manajemen dari George R. Terry (1997) di dalam Donni Juni Priansa (2017: 197) yaitu: “perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Konsep tersebut sangat terkenal dengan sebutan POAC, yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*”. Adapun fungsi manajerial guru adalah sebagai berikut :

(a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah penentuan hal-hal apa saja yang akan dikerjakan, kapan dikerjakan, dan siapa yang mengerjakannya. Dalam perencanaan juga ada yang namanya pengambilan keputusan. Oleh sebab itu, perencanaan dapat dilihat sebagai proses pengambilan keputusan serta penyusunan rangkaian tindakan yang akan di lakukan.

Perencanaan dapat membantu guru agar dapat mengetahui cara untuk mengorganisasikan kegiatan proses belajar mengajar dengan baik dan optimal. Dengan adanya perencanaan dapat mencegah penyimpangan dalam kegiatan proses belajar mengajar.

(b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian yang dilakukan oleh guru adalah ditunjukan untuk mengelompokkan kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sekolah, dengan

tujuan agar pelaksanaan dari perencanaan dapat dicapai, guru harus mampu menyesuaikan strategi yang telah ditetapkan.

Adapun kegiatan pengorganisasian adalah antara lain :

- (1) Mengondisikan peserta didik di dalam kelas;
- (2) Menetapkan tujuan pembelajaran;
- (3) Menetapkan strategi pembelajaran yang digunakan;
- (4) Menetapkan tugas yang akan diberikan dalam proses belajar mengajar;
- (5) Bagaimana mengerjakan tugas tersebut;
- (6) Apa saja yang harus dipahami dan dikerjakan dalam tugas tersebut;
- (7) Bagaimana cara penilaiannya.

(c) Pelaksanaan (*Actuating*)

Fungsi dalam melaksanakan adalah fungsi yang dilakukan oleh guru, yang mana pada kegiatan ini berkaitan dengan kepemimpinan guru. Kepemimpinan yang dilakukan oleh guru adalah proses mempengaruhi aktivitas peserta didik untuk mencapai tujuan pembelajaran.

(d) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan juga sering disebut dengan pengendalian, pengendalian yang dilakukan oleh guru merupakan upaya yang dilakukan secara sistematis. Hal tersebut dilakukan untuk menetapkan standar prestasi dengan sasaran perencanaan,

merancang sistem umpan balik informasi, menentukan apakah ada penyimpangan, serta mengukur signifikannya penyimpangan tersebut, setelah itu mengambil tindakan perbaikan yang dapat menjamin bahwa proses pembelajaran masih dapat berjalan secara efektif dan efisien. Tujuan utama dari pengawasan yang dilakukan oleh guru adalah untuk memastikan bahwa tujuan pembelajaran telah sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. (Donni Juni Priansa, 2017: 197-199)

b. Tenaga Pendidik

1) Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik yaitu tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai profesi pendidik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, guru hanya dipandang menjadi bagian kecil dari istilah “pendidik”, dinyatakan dalam pasal 39 ayat 2 pengertian tentang pendidik sebagai berikut : “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Ketentuan umum menjelaskan bahwa jenis tenaga kependidikan dapat dipetakan atau diklasifikasikan berdasarkan pasal 1 ayat 6

menyatakan sebagai berikut : “Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pengawas, pamong belajar, widyaiswara, tutor, fasilitator, instruktur, Ustad, dan sebutan dalam istilah lain yang berlaku di masyarakat”. Jasmani (2017: 124)

Tenaga pendidik adalah guru pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMALB, SMK/MK, satuan pendidikan Paket A/ Paket B, dan Paket c, serta pendidik pada lembaga khusus dan pelatihan. Guru adalah seorang profesional dan bukan hanya sekedar seorang guru pahlawan tanpa jasa yang tidak mepedulikan aspek ekonomis dari profesinya itu. Tilaar (2008: 177) Tenaga pendidik merupakan anggota masyarakat yang bertugas untuk membimbing, mengajar, serta melatih para peserta didik.

. Secara etimologi, istilah guru dalam bahasa Inggris disebut "*teacher*", sedangkan dalam bahasa arab dikenal dengan istilah "*Mu'alim, mudaris, muhazib, mu'adib*", yang berarti orang yang menyampaikan ilmu, pelajaran, akhlak, dan pendidikan. Dalam Kamus Umum bahasa Indonesia, guru diartikan orang yang mengajari orang lain, disekolah atau mengajari ilmu pengetahuan atau keterampilan. Mirip Yahya (2013:24)

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Yang menyatakan bahwa: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada usia dini

jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Pada dasarnya secara umum, menjadi guru yang profesional itu memiliki tiga tugas guru sebagai profesi, yakni mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti mengembangkan ilmu pengetahuan; melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan untuk kehidupan siswa. Agar dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, seorang guru dituntut harus memiliki beberapa kemampuan dan kompetensi tertentu sebagai bagian dari profesionalismenya sebagai seorang guru.

Guru sebagai seorang pengajar dituntut memiliki kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasinya sebagai tenaga pengajar. Setiap orang guru harus memiliki kemampuan profesional terutama dalam bidang pembelajaran yang ia tekuni. Dalam kemampuan tersebut, guru dapat melaksanakan perannya :

- a) Sebagai fasilitator, yang menyediakan kemudahan-kemudahan bagi peserta didik dalam proses belajar mengajar;
- b) Sebagai pembimbing, yang membantu siswa mengatasi kesulitan dalam proses belajar mengajar;
- c) Sebagai penyedia lingkungan, yang berupaya menciptakan lingkungan belajar yang menantang bagi siswa agar mereka melakukan kegiatan belajar dengan bersemangat;

- d) Sebagai model, yang mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik agar berperilaku sesuai dengan norma yang ada dan berlaku di dunia pendidikan;
- e) Sebagai motivator, yang turut menyebarluaskan usaha-usaha pembaruan kepada masyarakat khususnya kepada didik, yaitu siswa;
- f) Sebagai agen pengembangan kognitif, yang menyebarluaskan ilmu dan teknologi kepada peserta didik dan masyarakat;
- g) Sebagai manajer, yang membimbing kelompok siswa dalam kelas sehingga proses belajar mengajar tercapai. (Muhammad Anwar, 2018: 2)

2) Kompetensi Profesional Guru

Beriringan dengan dituntutnya peningkatan kompetensi profesionalnya seorang guru yang tidak memadai dengan kesejahteraan, para guru masih sering menjadi bahan perbincangan yang tidak habis-habisnya. Pandangan yang ideal mengenai profesionalisme guru ini kemudian di refleksikan lagi kedalam citra guru di masa yang akan datang oleh Sudarminta(1990) di dalam (Moch. Idochi Anwar, 2013: 75) beliau mengemukakan bahwa : “Yaitu guru yang: a) Sadar dan tanggap akan perubahan zaman; b) berkualifikasi profesional; c) rasional, demokratis dan berwawasan nasional; d) bermoral tinggi, serta beriman”.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, Pasal 28 ayat 3 mencantumkan bahwa: “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial”.

a) Kompetensi Pedagogik

kompetensi pedagogik meliputi tentang pemahaman guru terhadap peserta didiknya.

Perencanaan serta pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik.

Seorang guru harus dapat memahami peserta didiknya secara mendalam, adapun indikator esensialnya adalah guru dapat memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

Indikator esensial juga termasuk memahami landasan pembelajaran, yang mana pembelajar dirancang untuk menunjang proses pembelajaran, seperti menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran menyesuaikan berdasarkan karakteristik yang dimiliki oleh peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, materi

ajar, serta menyusun strategi pembelajaran dengan metode yang sudah di pilih.

Dalam pelaksanaan pembelajaran juga memiliki indikator esensial, diantaranya pengaturan latar pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif. Merancang serta melakukan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan dengan berbagai metode.

Menganalisis hasil evaluasi proses serta hasil belajar peserta didik guna menentukan tingkat ketuntasan belajar, dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas pembelajaran secara umum.

Mengembangkan potensi yang ada di dalam diri peserta didik, untuk mengaktualisasikan potensi yang ada pada diri mereka memiliki indikator esensial yang diantaranya dapat memfasilitasi untuk pengembangan sebagai potensi akademik, serta memberikan fasilitas untuk menunjang potensi non akademik yang dimiliki peserta didik.

b) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi ini merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menjadi teladan bagi peserta didik.

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi tersebut.

d) Kompetensi Sosial

Pada kompetensi ini membahas tentang bagaimana guru menunjukkan kemampuannya untuk berkomunikasi dan bergaul baik dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan juga masyarakat sekitar. (Jasmani, 2017: 125-128)

c. Manajemen Tenaga Pendidik

1) Pengertian Manajemen Tenaga Pendidik

Manajemen adalah proses mengatur atau mengelola. Adapun pengertian manajemen menurut (Mulyasa, 2012: 78). Yaitu :

“Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kegiatan yang mencakup penetapan norma, standar, prosedur, pengangkatan, pembinaan, penatalaksanaan, kesejahteraan, dan pemberhentian tenaga kependidikan sekolah agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan sekolah. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan bertujuan untuk mendaya gunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan pemimpin, adalah menarik, mengembangkan, menggaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi, dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu”.

Di dalam Muh. Ridwan (2018: 39-45) tentang Pengertian pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan mangacu kepada beberapa konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sebelum menjelaskan mengenai manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, yaitu:

- a) MSDM dipandang sebagai fungsi atau subsistem diskrit yang diharapkan mampu menyelesaikan tugas-tugas khusus,
- b) MSDM merupakan serangkaian sistem yang terintegrasi dan bertujuan untuk meningkatkan performansi MSDM,
- c) penerapan konsep *outsourcing* untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas,
- d) pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan layanan informasi secara timbal balik, dan,
- e) pergeseran peran *human kapital* menjadi peran sentral yang membantu organisasi untuk memenangkan persaingan.

Sebagaimana dari penjelasan di atas, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang tepat serta sesuai dengan konsep manajemen pendidik dan tenaga kependidikan yang mana pengelolaan manajemen tenaga pendidik ini mencakup: (1) jumlah tenaga pendidik dan kependidikan sudah memadai, (2) kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai, (3) kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sudah memadai.

Tenaga pendidik memiliki standar dalam memenuhi kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dan jabatan. Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini diatur dalam Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Bila disusun secara berurut maka proses kegiatan manajemen personalia adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan kebutuhan pegawai.
- b) Pengumuman kebutuhan, seleksi dan penerimaan pegawai.
- c) Penempatan (*placement*) sesuai dengan formasi.
- d) Penggunaan tenaga kerja (pegawai) yang mencakup motivasi gairah kerja dengan menciptakan suasana kerja yang baik.
- e) Pemeliharaan kesejahteraan pegawai, yang mencakup pemberian gaji, insentif, hari libur dan cuti serta pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan dan bentuk-bentuk kesejahteraan yang lain.
- f) Penataan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji.
- g) Peningkatan mutu pegawai

Maka dari beberapa kegiatan di atas, kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer wajib memperdaya gunakan semua personil yang ada di sekolah secara efisien dan efektif agar tujuan

penyelenggaraan yang menjdsi cits-cits sekolah dapatt tercapai secara optimal.

Maka dapat dipahami bahwa manajemen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah aktivitas yang harus dilakaukan mulai dari tenaga pendidik dan kependidikan masuk ke dalam organisasi pendidikan sampai akhirnya berhenti. Melalui proses perancangan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, penghargaan, latihan dan pendidikan, pengembangan dan pemberhentian.

Namun di dalam konsep analisis yang dikemukakan di sini, penulis memberi batasan yang akan dikaji dalam penelitian yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan pembelajaran di MIN 2 Murung Raya, yaitu hanya mencakup kegiatan yang di mulai dari perekrutan, seleksi, dan penempatan, yang mana dari kegiatan manajemen tenaga pendidik tersebut, adalah sebagai berikut :

a) Perekrutan Tenaga Pendidik

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan pada suatu lembaga pendidikan, baik dalam hal jumlah maupun kualitasnya. Tujuan dari perekrutan pegawai adalah menyediakan calon pegawai yang betul- betul baik (*surplus of candidates*) dan paling memenuhi kualifikasi (*most qualified and*

outstanding individuals) untuk sebuah posisi atau jabatan. Di dalam

Ary H. Gunawan (2011 : 22-23) menyebutkan bahwa :

“Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah proses kegiatan untuk mengisi formasi pegawai yang kosong, yang biasanya disebabkan karena adanya pegawai yang berhenti atau adanya perluasan organisasi. Pengadaan pegawai baru ini berdasarkan keperluan, baik dalam artian jumlah maupun mutu. Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi PNS. Semata-mata berdasarkan objektifitas yang ditentukan, dan tidak boleh berdasarkan atas golongan, agama, atau daerah/suku”.

Maka dari itu, untuk menjamin objektifitas serta keseragaman tersebut, maka pelaksanaan dari proses pelaksanaannya harus berdasarkan serta mengikuti Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1976 pasal 6 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil. Syarat-syarat yang harus di penuhi oleh setiap pelamar, antara lain:

- (1) Warga Indonesia, yang dibuktikan dengan keputusan Pengadilan Negeri (termasuk WNI keturunan asing yang bergtinama Indonesia, dilengkapi surat pernyataan walikota/madya/Bupati yang bersangkutan)
- (2) Berusia serendah-rendahnya 18 tahun dan setinggi-tingginya 40 tahun. Pelamar di atas 40 tahun dapat diangkat, hanya dengan keputusan presiden, sesuai PP Nomor 20 Tahun 1975 pasal 14. Yang berbunyi tentang “Presiden menetapkan tenaga ahli langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil tanpa

melalui pengangkatan sebagai Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki sesuatu jabatan Negeri”.

- (3) Tidak pernah dihukum penjara/kurungan berdasarkan Keputusan Pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan tindakan pidana kejahatan/kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan (bukan hukuman percobaan).
- (4) Tidak pernah terlibat atau bergabung dengan gerakan yang menentang Pancasila, UUD 1945 Negara dan Pemerintah.
- (5) Tidak pernah diberhentikan dengan tidak hormat sebagai pegawai pemerintah/swasta.
- (6) Tidak berkedudukan sebagai pegawai negeri/calon pegawai negeri.
- (7) Memiliki pendidikan, kecakapan/keahlian yang diperlukan.
- (8) Berkelakuan baik dengan surat yang dibuktikan dengan surat POLRI setempat.
- (9) Berbadan sehat yang dibuktikan dengan keterangan dokter.
- (10) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara RI atau Negara lain yang sudah ditentukan oleh pemerintah.
- (11) Syarat-syarat lain yang ditentukan, termasuk syarat khusus dari instansi yang bersangkutan.

b) Seleksi Tenaga Pendidik

Penerimaan surat lamaran, penyelenggaraan ujian, wawancara seleksi, pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensi, evaluasi kesehatan, wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsung, pengenalan pekerjaan, dan keputusan atas lamaran. Prosedur yang dilakukan dalam proses seleksi meliputi: wawancara pendahuluan, evaluasi pengisian blanko, tes seleksi, interviu, memeriksa referensi dan latar belakang, pengambilan keputusan seleksi, tes kesehatan, serta penempatan.

(1) Proses Seleksi Calon Guru Baru

Proses seleksi mempunyai tujuan untuk menyaring atau menyisihkan orang-orang yang dianggap tidak berbobot untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan organisasi. Menurut (Henry Simamora, 2006 : 222-229) ada beberapa tahap yang digunakan dalam proses seleksi serta urutannya. Tahapan-tahapan dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah sebagai berikut:

Tahap 1 :

Wawancara saringan pendahuluan. Langkah pertama dalam proses seleksi yaitu wawancara saringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang dilihatnya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada, maka langsung disisihkan dari kelompok pelamar.

Tahap 2 :

Pengisian formulir lamaran,

Formulir lamaran adalah catatan formal lamaran pekerjaan seseorang.

Pengisian formulir lamaran merupakan bagian dasar proses seleksi di hampir semua organisasi.

Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar masa depan.

Tahap 3 :

Wawancara kerja. Wawancara kerja merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi kemungkinan penerimaan pelamar kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.

Tahap 4 :

Teseleksi, Teseleksi menjadi bagian integral dalam proses seleksi.

Teseleksi adalah alat untuk menilai kemungkinan kecocokan antara pelamar kerja dengan persyaratan kerja.

Teseleksi merupakan ukuran yang obyektif dan

terstandarisasi dari karakteristik manusia seperti kecerdasan, minat, kemampuan, dan kepribadian.

Tahap 5 :

Pemeriksaan referensi dan latar belakang.

Sebelum perusahaan membuat keputusan hasil seleksi, biasanya diadakan terlebih dahulu penyelidikan tentang latar belakang pelamar.

Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas kriminal, dan karakter umum lainnya.

Tahap 6 :

Pemeriksaan fisik.

Pemeriksaan fisik diwajibkan untuk pekerjaan-pekerjaan seperti pilot, kapten kapal, pengemudi truk, peneliti laboratorium, dll. Pemeriksaan fisik biasanya ditempatkan pada akhir proses seleksi.

Tahap 7 :

Keputusan pengangkatan. Keputusan

seleksi biasanya diambil setelah wawancara akhir dengan pelamar dan

setelah departemen sumber daya manusia memberikan rekomendasi.

c) Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Penempatan kembali pegawai dilakukan dengan berbagai alasan yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia atau untuk memanfaatkan tenaga kerja secara lebih efektif dan efisien.

Agar para personel dapat menjalankan tugasnya secara tepat, maka di dalam Ary H. Gunawan (2011 : 29-30) mengatakan mereka perlu di data berdasarkan prinsip *The right man on the right place*, dengan memperhatikan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pendidikan, ijazah/keahliannya, dan interes kerja.
- 2) Pengalaman kerja (terutama yang telah di minati atau di tekuni)
- 3) Kemungkinan perkembangan atau peningkatan kariernya.
- 4) Sikap atau penampilan, dan sipat atau kepriadiannya.

Personel dapat melaksanakan tugasnya dengan sukses, maka hendaknya kepala sekolah dapat menyediakan situasi dan kondisi kerja yang layak atau memadai, tentram, aman, serta nyaman.

Dengan demikian dapat membuat para pegawai makin mencintai apa yang menjadi pekerjaannya, dan dapat menimbulkan kepuasan baik lahir maupun secara batin yang dapat meningkatkan serta menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat dalam berkerja.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 19 menyatakan bahwa “Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, kesetiaan, disiplin kerja, pengabdian, pengalaman kerja, dapat dipercaya, serta syarat-syarat obyektif lainnya”.

Penempatan merupakan pemberian jabatan pada seseorang, jabatan adalah kedudukan seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan, yang disertai tugas/kewajiban, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang PNS dalam rangka susunan suatu organisasi berdasarkan jabatan fungsionalnya. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak disebutkan atau digambarkan secara jelas dalam struktur organisasi. Tetapi jabatan itu ada karena fungsinya demi kelancaran suatu organisasi, seperti guru, peneliti, dokter, pengetik, dan seabainya.

2. Peningkatan Mutu Pembelajaran

a. Pengertian Mutu Pembelajaran

Mutu secara umum adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Jadi mutu dalam konteks pendididkan ini meliputi atau mencakup tiga hal, yaitu

input, proses, dan out put pendidikan.(Nanang Hanafiah & Cucu Suhan a, 2014: 83). Adapun pengertian pembelajaran berdasarkan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 pasal 1, yang menyatakan bahwa : “Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar”.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional disebutkan bahwa : “pendidikan di indonesia menggunakan delapan standar yang menjadi acuan dalam membangun dan meningkatkan kualitas pendidikan, standar nasional pendidikan merupakan kreteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Adapun delapan standar tersebut, antara lain :

- a) **Standar Isi.**
- b) **Standar Proses.**
- c) **Standar Kompetensi Lulusan**
- d) **Standar Pendidik Dan Tenaga Kependidikan.**
- e) **Standar Sarana Dan Prasarana.**
- f) **Standar Pengelolaan.**
- g) **Standar Pembiayaan.**
- h) **Standar Penilaian Pendidikan.**

Untuk pengembangan, pemantauan, dan pelaporan pencapaian standar nasional pendidikan dibentuk Badan Standar Nasional

Pendidikan (BSNP) yang bersifat mandiri dan profesional dan berkedudukan di ibukota wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Mutu Pembelajaran di Sekolah

Mutu adalah perubahan, maka dari itu mutu tidak berlaku untuk seumur hidup, namun mutu selalu dapat berubah dan menyesuaikan perkembangan zaman. Mutu pada pembelajaran di sekolah mengacu pada bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan di sekolah dan hasil belajar, yang mana dari hasil pembelajaran tersebut dapat mengikuti kebutuhan serta harapan *stakeholder* pendidikan. sesuai atau tidaknya suatu proses maka itulah hasil akhir atau *output* yang diperoleh.

Proses pembelajaran yang bermutu melibatkan berbagai *input* pembelajaran, seperti peserta didik, bahan ajar yang meliputi kognitif, efektif, dan psikomotorik. Metodologi yang menyesuaikan dengan kemampuan guru, administrasi serta dukungan dari sarana dan prasarana, dan juga sumber daya lainnya yang ikut mendukung terciptanya suasana yang kondusif. Adapun untuk mutu proses pembelajaran ditentukan melalui metode, *input*, suasana, dan kemampuan melaksanakan manajemen proses pembelajaran itu sendiri, dan juga ditentukan berdasarkan kemampuan sekolah dalam memberdayakan sumber daya sehingga dapat membuat peserta didik belajar secara produktif. Manajemen dan dukungan sekolah dapat berfungsi menyingkronkan komponen yang ada dalam interaksi proses belajar mengajar baik antara guru, peserta didik, sarana prasarana, kurikuler maupun ekstrakurikuler,

baik dalam substansi akademis maupun non akademis, yang mana semua itu dapat mendukung proses pembelajaran.

Konsep mutu pembelajaran bisa dipahami melalui pendekatan operasi produksi pada bidang industri. Yang mana konsep tersebut berkenaan dengan mutu *input*, mutu proses, dan mutu *output*. Adapun mutu pembelajaran di sekolah berkenaan dengan mutu *input* pembelajaran, mutu proses pembelajaran, dan mutu *output* pembelajaran.

1) Mutu *Input* Pembelajaran

Input pembelajaran merupakan segala hal yang berkaitan dengan masukan untuk proses pembelajaran di sekolah. Input pembelajaran merupakan materil dan nonmaterial, adapun beberapa indikator yang digunakan sebagai input pembelajaran. Antara lain, yaitu :

- (a) Memiliki kebijakan mutu;
- (b) Tersedia sumber daya yang siap;
- (c) Memiliki harapan prestasi yang tinggi;
- (d) Berfokus pada khususnya peserta didik;
- (e) Memiliki input manajemen.

2) Mutu Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran di sekolah dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu antara lain :

- (a) Efektivitas proses belajar mengajar yang tinggi;
- (b) Kepemimpinan sekolah yang kuat;
- (c) Pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif;

- (d) Budaya mutu yang tinggi;
- (e) Teamwork yang kompak, cerdas, dan dinamis;
- (f) Kewenangan;
- (g) Partisipasi warga sekolah dan masyarakat yang tinggi;
- (h) Keterbukaan;
- (i) Evaluasi dan perbaikan.

3) Mutu *Output* Pembelajaran

Output adalah hasil kinerja sekolah, sedangkan kinerja sekolah adalah prestasi yang dihasilkan dari proses pembelajaran. Kinerja sekolah dapat diukur dari mutu, efektivitas, produktifitas, efesiensi, inovasi, mutu kehidupan kerja dan moral kerja. Adapun pengklasifikasian *output* dibagi menjadi dua yaitu :

- (a) Output pencapaian akademik (*academic achievement*)
- (b) Ouput pencapaian nonakademik(*nonacademic achievement*).(

Donni Juni Priansa, 2017: 7-10)

Jadi berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan bahwa mutu pembelajaran adalah suatu refleksi dari kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pengajar.(Dadang Suhardan, 2010)

c. Peningkatan Mutu dalam Pembelajaran

Lingkungan pendidikan sekarang ini terus mengalami perubahan dari era sebelumnya, oleh karena itu yang hanya bersifat konstan adalah perubahan. Sebagian sekolah dapat secara efektif mengelola perubahan,

yang mana sekolah tersebut secara berkelanjutan sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka, strategi, sistem, dan budaya serta untuk kelangsungan hidup bahkan lebih baik. Meskipun hal tersebut tidak dapat kita pungkiri bahwa pasti tentunya ada gelombang trauma yang disebabkan oleh perubahan kekuasaan, serta faktor internal maupun faktor eksternal terhadap institusi.

Keberhasilan sekolah dikarenakan penerapan strategi yang tepat, dan biasanya mereka menerapkan dua strategi utama. Pertama, menggunakan pendekatan sistem yang melakukan peninjauan ulang secara lebih cepat terhadap proses yang berhubungan langsung dengan pelajar. Kedua, hal yang paling penting dan berdampak positif adalah terlibatnya guru-guru secara aktif dalam pembuatan keputusan dan manajemen sekolah.

Pemberdayaan guru sangatlah penting, hal itu dikarenakan peran mereka yang sangat strategis di dalam menjalankan proses pengajaran dan pembelajaran yang mana hal tersebut merupakan inti dari sebuah pendidikan. Untuk peningkatan mutu pembelajaran, sudah banyak sekolah yang menerapkan *Total Quality Management* (TQM). Manajemen mutu terpadu tepatnya sebagai suatu konsep komprehensif dan transformasi budaya serta didukung oleh filosofi organisasi yang kuat. Syafaruddin dan Irwan Nasution (2005: 149-150)

Spanbauer (2003) di dalam Syafaruddin dan Irwan Nasution (2005: 150-153) mengemukakan model-model dari model implementasi yang di terapkan pada TQM dalam pendidikan, sebagai berikut :

1) Kepemimpinan

Dalam lingkungan pendidikan yang perlu diperhatikan salah satunya adalah kepemimpinan dengan fokus berdasarkan pemberdayaan, yang mana dapat mengambil serta mengarahkan anggota yang lain agar mereka lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.

2) Pendekatan Fokus terhadap Pelanggan

Proses ini dilakukan khusus untuk mengidentifikasi para pelanggan, serta dapat mengumpulkan informasi dari mereka, lalu dapat menjawab apa yang menjadi kebutuhan mereka.

3) Iklim Organisasi

Pada model ini sistem TQM lebih mengutamakan pemecahan masalah dari pada mengawasi hasil, yang mana pada model ini lebih menata proses yang tepat seperti apa guna pencegahan munculnya kegagalan.

4) Tim Pemecahan Masalah

TQM memerlukan sejumlah personil yang akan dijadikan sebagai tim dalam pemecahan masalah, yang mana tim ini akan terus bergerak setiap saat baik dalam suatu pekerjaan, maupun di dalam departemen.

5) Tersedia Data yang Bermakna

Dalam konsepnya, pada proses pemecahan masalah memerlukan seperangkat alat dan prosedur yang digunakan untuk orientasi penelitian.

6) Metode Ilmiah dan Alat-Alat

Bekerja dengan menggunakan metode ilmiah dan pendekatan statistik dalam melakukan kegiatan manajemen, lingkungan ini dengan perhatian penuh dapat mengidentifikasi dan mengeliminasi data yang tidak di butuhkan.

7) Pendidikan dan Latihan

Suatu kelangsungan proses pendidikan dan program latihan diperlukan untuk semua staf, hal tersebut dilakukan agar mudah dalam mencapai kebutuhan pelanggan. Diperlukannya perkembangan strategi berkelanjutan, dikarenakan TQM memberikan perencanaan jangka panjang, sistematis, transformasi metode bagi reformasi sekolah.

Penerapan manajemen dalam meningkatkan mutu pembelajaran dimaksudkan agar tercapai keunggulan di dalam proses pembelajaran. Pembelajaran yang unggul adalah pembelajaran yang lebih mengutamakan hasil. Sehingga dari situlah guru serta siswa ditekankan untuk lebih aktif, inovatif, serta kreatif dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada.

Untuk mencapai keberhasilan yang telah diharapkan, tentunya harus memperhatikan beberapa faktor yaitu antara lain : 1) Guru, 2) Peserta Didik, 3) Metode Mengajar, 4) Manajemen Pembelajaran, 5) Psikologi

Pembelajaran, 6) Lingkungan Belajar, 7) Sarana, Prasarana, Media, Laboratorium, 8) Dana.

Jadi setiap guru adalah seorang menejer yang memiliki peran penting di dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kualitas pengajaran merupakan konsekuensi dari evaluasi, supervisi, serta pengawasan yang dilaksanakan di sekolah. Adapun beberapa kriteria pembelajaran yang unggul, adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkatkan Peranan Siswa.
- 2) Kembangkan Bahan Ajar.
- 3) Pemanfaatan Sumber Belajar.
- 4) Tugas dan Fungsi Guru.
- 5) Metode yang Tepat.
- 6) Keseimbangan Jasmani dan Rohani.
- 7) Mengerti bukan Menghafal.

3. Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dalam memajemen tenaga pendidik serta mempunyai andil yang cukup besar terhadap perkembangan dan kemajuan sekolah. Perkembangan dan kemajuan sekolah dapat dilihat dari kinerja kepala sekolah yang profesional, dan kepala sekolah tersebut mampu memanfaatkan sumber daya yang ada di sekolah secara efektif dan efisien.

Berdasarkan peran dan tugas kepala sekolah yang beraneka ragam, Astri Novia Siregar dan WildansyahLubis (2017 : 9) memaparkan pendapat mereka

bahwa dari berbagai hal tersebut kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pendidikan yang terencana dan tertata serta berkesinambungan dalam mengembangkan mutu pendidikan.

Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah tentu mempunyai tujuan untuk mengembangkan mutu pendidikan di sekolah melalui kegiatan pelaksanaan program sekolah. Mutu pendidikan bersifat dinamis dan dapat ditelaah dari berbagai sudut pandang. Kesepakatan tentang konsep mutu yang dikembalikan pada acuan rumusan atau rujukan yang ada seperti kebijakan pendidikan, proses belajar mengajar, kurikulum, sarana prasarana, fasilitas pembelajaran dan tenaga kependidikan sesuai dengan kesepakatan pihak-pihak yang berkepentingan.

Untuk mencapai mutu yang ingin dicapai kepala sekolah menjalankan strategi sesuai dengan fungsinya, yaitu fungsi kepala sekolah sebagai pimpinan pendidikan mempunyai peranan yang sangat banyak untuk kemajuan mutu pendidikan di sekolah, adapun fungsi kepala sekolah tersebut menurut (Zulkarnain, 2013:88) adalah sebagai berikut:

- a. Membantu guru memahami, memilih, merumuskan tujuan pendidikan.
Kepala sekolah bersama-sama dengan guru dan karyawan bersama-sama merumuskan tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh sekolah secara bersama-sama yang dilakukan pada awal tahun ajaran baru atau awal semester.
- b. Menggerakkan guru-guru, karyawan, siswa, dan anggota masyarakat untuk menyukseskan program-program pendidikan di sekolah.

c. Melakukan evaluasi secara rutin terhadap kinerja guru dalam mengajar di dalam kelas agar dapat meningkatkan motivasi peserta didik dalam menerima pelajaran didalam kelas, selain itu pihak sekolah berusaha untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada peserta didik dengan baik agar peserta didik mendapatkan layanan pendidikan maupun informasi sesuai dengan yang diharapkan, layanan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan sarana prasarana sekolah sehingga peserta didik maupun seluruh warga sekolah dapat belajar dan bekerja di sekolah dengan produktif.

Adapun pembangunan pendidikan di Indonesia yang ditulis oleh (Suparlan, 2013: 38) yaitu meliputi ada tiga pilar, yaitu sebagai berikut :

- a. Perluasan dan pemerataan akses memperoleh pendidikan.
- b. Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan dan daya saing.
- c. Peningkatan efisiensi dan efektifitas pengelolaan pendidikan.

B. Kerangka Berpikir dan Pertanyaan Penelitian

1. Kerangka Berpikir

Manajemen Tenaga pendidik merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan di dalam sebuah lembaga pendidikan, baik pendidikan yang berbentuk formal maupun nonformal. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah kegiatan pengelolaan dari tenaga pendidik dan kependidikan sejak mereka masuk sampai mereka berhenti. Manajemen tenaga pendidik ini dilakukan agar dapat mencapai target atau sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah atau madrasah sehingga pihak sekolah atau

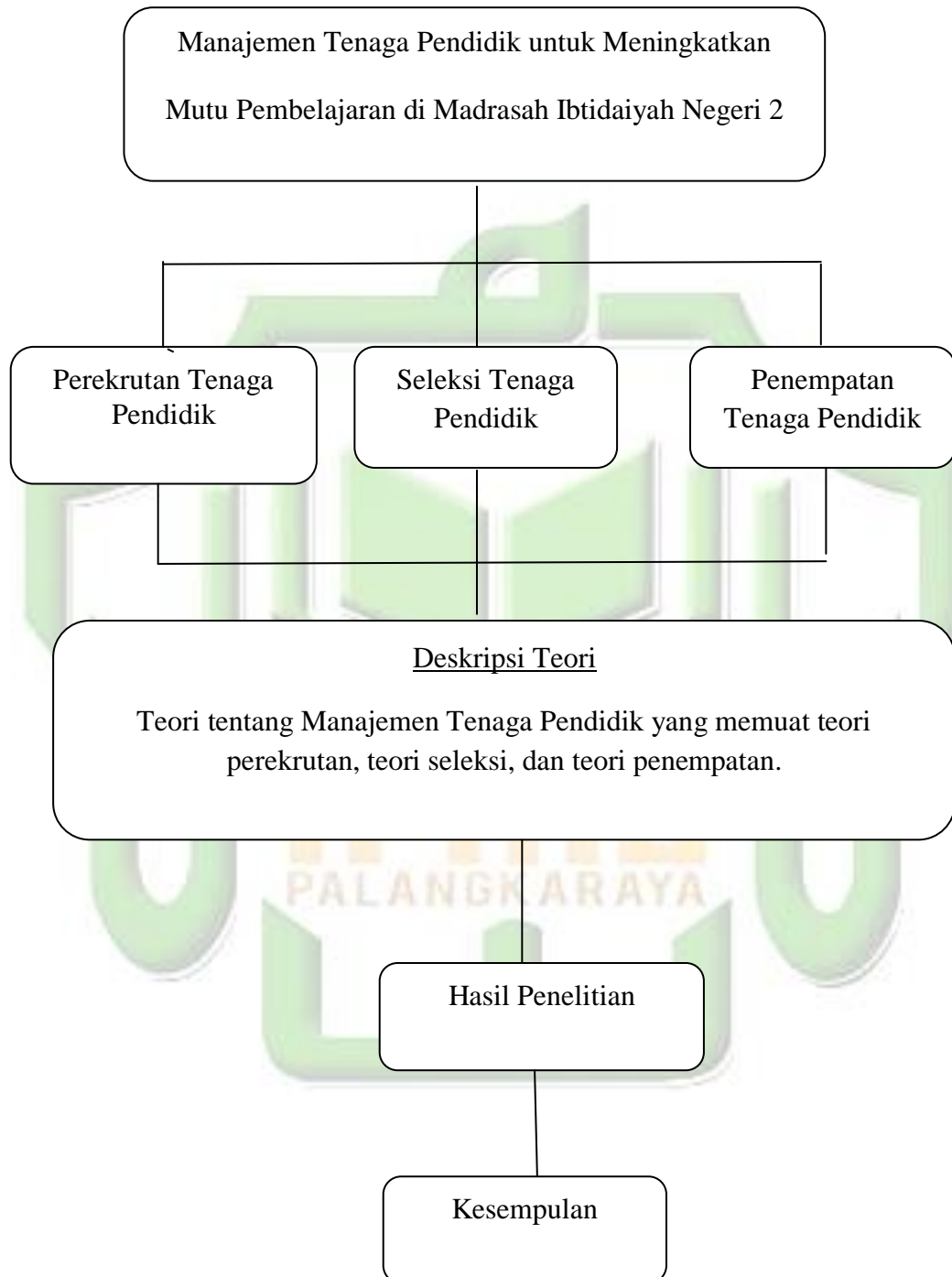
madrasah dapat mewujudkan cita-cita dan harapan masyarakat ketika mereka mulai mempercayakan anaknya masuk ke sekolah atau madrasah tersebut.

Manajemen tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya tentunya memiliki program yang sudah direncanakan yang mana program tersebut sudah dipertimbangkan dan disesuaikan dengan keinginan atau tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan tersebut. Keberhasilan program sebuah program dapat dilihat dari perencanaan yang sudah terlaksana, adanya penilaian serta pengevaluasian sebagai proses tindak lanjut kegiatan tersebut.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya ini merupakan lembaga pendidikan formal yang mampu berkembang dengan sangat baik terutama dalam segi pembelajaran. Melihat perkembangan yang semakin meningkat disetiap tahunnya, serta tuntutan masyarakat yang mengharapkan anak-anak mereka dapat menjadi orang yang berguna, maka pihak Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sangat berusaha dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Berdasarkan hal tersebut kerana mengingat bahwa keberhasilan suatu madrasah tidak mudah dicapai oleh tenaga pendidik itu sendiri melainkan juga dibutuhkannya dukungan dari orang tua wali peserta didik atau masyarakat itu sendiri.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian yang di lakukan peneliti adalah tentang “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu

Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya”. Sebagai mana bagan di bawah ini :



2. Pertanyaan Penelitian

a. Berdasarkan kaitanya dengan rumusan masalah yang pertama, yaitu mengenai tentang perekrutan.

- 1) Bagaimana proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya?
- 2) Siapa-siapa saja orang yang terlibat dalam proses perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?
- 3) Apakah peran kepala madrasah dalam kegiatan perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?
- 4) Siapakah orang yang paling bertanggung jawab dalam proses perencanaan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya?
- 5) Apa saja yang perlu dipersiapkan dalam perencanaan perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?
- 6) Bagaimana tahapan pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?

b. Rumusan masalah yang kedua, yakni berkaitan dengan bagaimana proses seleksi tenaga pendidik yang ada di MIN 2 Murung Raya.

- (1) Apa saja yang harus dipersiapkan dalam proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya?
- (2) Apakah kepala madrasah ikut berperan secara langsung dalam proses seleksi tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya ?
- (3) Bagaimana proses seleksi tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya ?

c. Rumusan masalah yang ketiga, yakni berkaitan dengan bagaimana proses penempatan tenaga pendidik yang ada di MIN 2 Murung Raya.

(1) Bagaimana proses penempatan tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya ?

(2) apa yang perlu diperhatikan ketika melaksanakan proses penempatan tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya



BAB III

METODE PEMNELITIAN

A. Metode dan Alasan Menggunakan Metode

1. Metode yang Digunakan

Pada Penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hal tersebut dijelaskan sebagaimana definisi dari Bogdan dan Taylor (1975) di dalam Lexi J. Moleong (2004: 3) yang menyatakan bahwa : “Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang yang dapat diamati”.

Pada intinya, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif ialah bagaimana peneliti melakukan kegiatan pengamatan langsung ke lapangan, apapun yang peneliti alami maka itulah yang akan menjadi sumber data.

2. Alasan Menggunakan Metode

Alasan peneliti menggunakan metode deskriptif dengan penelitian kualitatif adalah karena berdasarkan definisi di atas yang sejalan dengan definisi menurut Krik dan Mirer (1986) di dalam Lexi J. Moleong (2004: 3) yang mendefinisikan bahwa : “penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu di dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri dan

berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasannya dan dalam istilahnya”Dalam penggunaan metode ini data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan untuk memberi gambaran pada penyajian laporan tersebut. Lexi J. Moleong (2004: 5-6)

Saat melakukan Penelitian, peneliti mengumpulkan data berupa eksplorasi cerita orang yang sedang diteliti. Maka rangkayan cerita itu didakan narasi. Narasi merupakan sebuah metode yang mana metode tersebut diambil dari bidang ilmu sastra dan ilmu psikologi. Maka dari itu, peneliti harus dapat membina hubungan kerja yang baik dengan lingkungan yang ingin diteliti. Jonathan Sarwono (2006: 227)

Metode deskriptif dengan penelitian pendekatan kualitatif ini dilakukan karena di dalam melakukan penelitian ini peneliti memerlukan pemahaman serta pengertian yang memang akurat, dan mendalam mengenai manajemen tenaga pendidik. Maka dari itu penelitian ini bermaksud akan menjelaskan tentang proses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah berlangsung tiga bulan. Waktu tersebut dihitung semenjak peneliti menerima surat izin penelitian skiripsi sampai dengan sidang skiripsi.

2. Tempat penelitian

Adapun untuk tempat penelitiannya, yaitu di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, yang terletak di kecamatan Laung Tuhup Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif itu adalah peneliti sendiri, yang maksudnya adalah datanya sangat bergantung pada validitas peneliti dalam melakukan pengamatannya dan eksplorasi langsung ke lokasi penelitian. (afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2018 : 125) Oleh karena itu, peneliti merupakan orang yang akan menentukan berhasil atau tidaknya sebuah penelitian dalam menentukan seperti apa kualitas data lapangan yang didapatkan.

Instrumen yang akan dilakukan pada penelitian ini menggunakan perangkat keras dan perangkat lunak, perangkat keras diantaranya adalah kelengkapan catatan lapangan (buku dan pulpen), dan alat perekam suara, video serta foto-foto. Sedangkan perangkat lunak adalah antara lain pedoman wawancara dan pedoman observasi. (Ibrahim, 2015 :135)

D. Sumber Data Penelitian

Pada penelitian ini sumber data yang saya di gunakan adalah yang berkaitan dengan orang, tempat, serta apa saja yang bisa dijadikan dokumen pada proses manajemen tenaga pendidik.

1. Objek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan tempat serta data-data yang berkaitan dengan proses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya.

2. Subjek Penelitian

Subjek adalah orang yang dijadikan sumber data dalam penelitian ini. Adapun orang yang akan menjadi subjeknya adalah kepala sekolah, sedangkan yang akan menjadi informan adalah para tenaga pendidik agama atau guru agama, siswa, dan perwakilan orang tua siswa sebagai sumber data yang dapat memberikan jawaban dari pertanyaan wawancara yang berada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data yaitu menggunakan teknik pengumpulan data kualitatif. Yang tentunya teknik pengumpulan datanya adalah menyesuaikan dengan teknik kualitatif yaitu antara lain, ada wawancara, observasi, dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara adalah alat untuk membuktikan sebuah informasi atau data yang diperoleh sebelumnya. Menurut Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani (2012: 131) mengatakan: “wawancara adalah metode pengambilan data dengan menanyakan sesuatu kepada seseorang yang akan menjadi

informant atau responden”. Pengambilan data wawancara ini dilakukan terhadap kepala madrasah dan para guru yang terkait dengan masalah yang akan diteliti yaitu manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya.

Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur, yaitu wawancara yang sudah cukup mendalam karena ada penggabungan wawancara yang berpedoman pada pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan pertanyaan yang lebih luas, dan mendalam dengan mengabaikan pedoman yang sudah ada.(Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2018 : 133) Adapun pertanyaan yang akan diajukan ketika melakukan wawancara adalah yang tentunya berkaitan rumusan masalah, yaitu sebagai berikut :

a) Perekrutan

- (1) Apakah bapak kepala madrasah berperandalamkegiatanperekrutantengapendidik di MIN 2 Murung Raya ?
- (2) Apa saja yang perlu dipersiapkan dalam perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?
- (3) Bagaimanatahapanpelaksanaanrekrutmentenagapendidik di MIN 2 Murung Raya ?

b) Seleksi

(1) Apa saja yang harus dipersiapkan dalam proses seleksi tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya?

(2) Apakah bapak/kepala madrasah ikut berperan secara langsung dalam proses seleksi ?

c) Penempatan

(1) Bagaimana proses penempatan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya ?

(2) Apa yang perlu di perhatikan ketika melaksanakan proses perekrutan tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya ?

d) Peningkatan Mutu Pembelajaran.

(1) Apakah selama kepala Madrasah yang sekarang menjabat, madrasah ini mengalami peningkatan ?

(b) Apa kurikulum yang digunakan ?

2. Observasi

Observasi adalah tindakan peneliti untuk mengetahui sesuatu yang sedang terjadi atau yang sedang dilakukan, merasa perlu untuk melihat sendiri, mendengarkan sendiri, dan merasakan sendiri. Afrizal (2015: 21)

Teknik observasi ini digunakan peneliti untuk merekam data-data yang di peroleh dari informasi yang ada di madrasah, data tentang kondisi madrasah, dan deskripsi penelitian secara langsung mengenai proses perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik di madrasah ibtdaiyah negeri 2 Murung Raya.

3. Dokumentasi

Teknik ini digunakan untuk menghimpun berbagai data sekunder yang memuat informasi tertentu yang bersumber dari dokumen-dokumen tertulis. Adapun data yang tersedia berbentuk dokumen adalah antara lain, ada yang berbentuk surat-menyurat, cetakan harian, foto-foto, dan banyak lagi. (Pupu Saeful Rahmat, 2009 : 6-7)

Menggunakan teknik dokumentasi, maka data yang diperoleh peneliti, diantaranya :

- a) Profil MIN 2 Murung Raya.
- b) Dokumentasi sarana prasarana.

F. Teknik Pengabsahan Data

Pada pengabsahan data, penulis menggunakan Teknik pengabsahan data yaitu keabsahan konstruk (konsep). Teknik penelitian ini digunakan untuk memastikan tingkat kepercayaan data yang diperoleh, sehingga dipandang cukup meyakinkan kebenaran data yang ingin kita dapatkan. Untuk mengatasi (menghindari) terjadinya *key informant bias*, maka perlu diterapkan prinsip “triangulasi”. Dengan demikian terdapat triangulasi menyangkut empat hal pokok yaitu:

1. Triangulasi Data, yaitu memanfaatkan berbagai sumber data.
2. Triangulasi peneliti, yaitu melibatkan berbagai peneliti yang berbeda latar belakang keilmuannya.
3. Triangulasi teori, yaitu menggunakan perspektif yang berbeda untuk menginterpretasikan serangkaian data yang terkumpul.

4. Triangulasi metode, yaitu penggunaan berbagai metode untuk mempelajari suatu persoalan. (Novita Tresiana, 2013: 85)

Teknik pengabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Triangulasi Sumber Data

Teknik ini menggunakan berbagai sumber data, seperti dokumen arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda dari pada subjek yang kita temui sebelumnya. (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2018 : 143)

Pada teknik ini, peneliti memperoleh informasi melalui data yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MIN 2 Murung Raya, yang mana dari data ini bukan hanya berpatokan pada satu orang saja, bukan dari kepala madrasah namun juga dari para guru. Dari hasil tersebut maka akan ditemui sudut pandang yang berbeda.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi ini dilakukan untuk meneliti suatu hal yang berkaitan dengan metode, seperti metode wawancara dan metode observasi. Peneliti melakukan metode wawancara yang mana hal tersebut juga ditunjang dengan metode observasi pada saat wawancara dilakukan. (Afifuddin dan Beni Ahmad Saebani, 2018 : 144)

Pada metode ini peneliti dapat membandingkan hasil wawancara dengan hasil observasi yang berkaitan dengan manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang ada di MIN 2 Murung Raya. Melalui metode ini peneliti dapat menemukan data yang dapat dipercaya.

G. Teknik Analisis Data

Melalui teknik analisis data, peneliti menguji kemampuan nalar dalam menghubungkan fakta, serta data dan informasi yang diperoleh, dan selanjutnya akan dianalisis sehingga peneliti dapat memperoleh informasi dan kebenaran dari setiap permasalahan yang ada dalam penelitian ini. Menurut Miles dan Huberman di dalam Sugiyono (2009: 246), mengemukakan bahwa : “aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”.

Dalam melakukan analisis data, ada langkah-langkah yang dilakukan yaitu :

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami.

3. Menarik Kesimpulan

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Kesimpulan ini sebagai hipotesis, dan bila didukung oleh data maka akan dapat menjadi teori.



BAB IV

PEMAPARAN DATA

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 2 Murung Raya didirikan pada tahun 1985 melalui pembentukan panitia MIS Babul Ilmi berlokasi di Jalan Veteran Muara laung, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya di Negerikan pada tahun 1997 berdasarkan Keputusan Menteri Agama Nomor 107 tahun 1997, dengan nama MIN Muara Laung, kemudian berdasarkan Keputusan Menteri agama nomor 672 tahun 2016 Berubah nama menjadi MIN 2 Murung Raya. MIN 2 Murung Raya berlokasi di Jalan Tumenggung Surapati No.30 RT. 13 Kelurahan Muara Laung-1. Kecamatan LaungTuhup. Kabupaten Murung Raya. Provinsi Kalimantan Tengah. Sejak saat itu sampai sekarang MIN 2 Murung Raya telah mengalami beberapa pergntian pemimpin/kepala madrasah, yaitu :

Tabel 4.1 : Daftar Nama Kepala MIN 2 Murung Raya

| No. | NAMA | PERIODE TUGAS |
|-----|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. | <i>Drs. Abdul Karim</i> | <i>(1985-2000)</i> |
| 2. | <i>H. Muhamad Aini, S.Pd.I</i> | <i>(2000-2005)</i> |
| 3. | <i>H. Sayrifudin, S.Pd.I</i> | <i>(2005-2013)</i> |
| 4. | <i>Akhmad Isradi, S.Pd.I</i> | <i>2013 Sampai Sekarang</i> |

Saat ini pada tahun 2020/2021 didukung oleh 25 orang , ASN, terdiri dari 1 orang kepala madrasah, 28 orang tenaga pengajar, 1 orang pustakawan dan 1 orang Satpam/penjagasekolah, dan mempunyai 343 siswa. Dengan berpedoman kepada Surat keputusan Menteri Agama Nomor 364 Tahun 1993 bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar sebagai perluasan dan peningkatan pengetahuan agama, pengetahuan umum dan keterampilan yang diperoleh siswa dari TK dan Non-TK yang bermanfaat bagi siswa untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi muslim, anggota masyarakat dan warga negara.

2 Data Identitas MIN 2 Murung Raya

Tabel. 4.2 : Data Identitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung raya.

| | | |
|----|---------------------|--|
| a. | Nama Madrasah | : MIN 2 Murung Raya |
| b. | Kepala Madrasah | : Ahkmad Isradi, S. Pd. I. |
| c. | Alamat | |
| | 1) Jalan | : Jl. Tumenggung Surapati |
| | 2) Desa / Kelurahan | : Muara Laung 1 |
| | 3) Kecamatan | : Laung Tuhup |
| | 4) Kabupaten | : Murung raya |
| | 5) Provinsi | : Kalimantan Tengah (Kalteng) |
| | 7) Telepon / Email | : min2murungraya17@gmail.com |
| | 8) Kode Satker | : 591870 |

| | | | |
|----|----|------------------------------------|---|
| | 9) | Kode Pos | : 73991 |
| d. | | NPWP | : 2345023714000 |
| e. | | Status Madrasah | : Negeri |
| | 1) | Berdasarkan SK dari | : Menteri Agama RI |
| | 2) | Nomor | : 107 |
| | 3) | Tanggal | : 17 Maret 1997 |
| | 4) | Hasil Akreditasi | : A |
| f. | | No.Statistik Madrasah(NSM) | : 111162120002 |
| g. | | No.Statistik Bangunan(NSB) | : 003574880406702 |
| h. | | NPSN | : 60722770 |
| i. | | Status Tanah | : Milik Kementerian Agama RI |
| j. | | Klasifikasi | : Semi Permanen |
| k. | | Luas Tanah Seluruhnya | : 7. 945 m ² (Sudah Bersertifikat) |
| l. | | Luas Bangunan | : 915 m ² |
| m. | | Luas Halaman | : 400 m ² |
| n. | | Luas Kebun Sekolah | : 600 m ² |
| o. | | Fasilitas Listrik | : 1300 Volt |
| p. | | Fasilitas Air | : Sumur Bor |
| q. | | Tanggal Bulan dan Tahun Berdiri | : 15 Juli 1985 |

3. Visi, Misi, Tujuan, Sasaran, dan Motto

a. Visi

Warga Madrasah yang Bertaqwa, Barakhlak Mulia, Berkepribadian, Berilmu, Terampil, dan Mampu Terjun Kedalam kehidupan Masyarakat.

b. Misi

- 1) Meningkatkan Pelaksanaan Pendidikan Sesuai dengan Kurikulum yang Berlaku.
- 2) Meningkatkan Pelaksanaan dan Bimbingan Penyuluhan.
- 3) Meningkatkan Hubungan Kerja Sama dengan Orang Tua Siswa dan Masyarakat.
- 4) Meningkatkan Tata Usaha, Rumah Tangga Sekolah, dan Perpustakaan.

c. Tujuan

Tujuan Madrasah kami merupakan jabaran dari Visi dan Misi Madrasah agar komunikatif dan bisa diukur sebagai berikut :

- 1) *Meningkatkan pelaksanaan pendidikan sesuai dengan kurikulum yang berlaku.*
- 2) *Meningkatkan pelaksanaan bimbingan dan penyuluhan.*
- 3) *Meningkatkan hubungan dan kerja sama dengan orang tua dan masyarakat.*
- 4) *Meningkatkan Tata Usaha, rumah tangga sekolah, dan perpustakaan.*

d. Saran

Untuk mencapai tujuan yang telah dijabarkan, maka sasaran pada tahun 2020/2021 adalah :

1. Rata-rata nilai Ujian Akhir Sekolah 9,00
2. Secara efektif dan efisien pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler
3. Meningkatkan kesadaran siswa dalam mensukseskan kegiatan Jum'at Bersih
4. Jumlah alumni yang melanjutkan ke MTsN/ sederajat mencapai 100%

e. Motto

“KAYA DALAM PRESTASI MULIA DALAM BUDI PEKERTI”

4. Keadaan Siswa MIN 2 Murung Raya Tahun 2020/2021

Jumlah peserta didik di MIN 2 Murung Raya berjumlah 343 orang, yang terbagi ke dalam 12 keas. Adapun data peserta didik dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3: Data Jumlah Siswa.

| TINGKATAN KELAS | LAKI-LAKI | PEREMPUAN | JUMLAH |
|----------------------------|------------------|------------------|---------------|
| I | 29 | 29 | 58 |
| II | 33 | 20 | 53 |
| III | 27 | 32 | 59 |
| IV | 29 | 27 | 56 |

| | | | |
|---------------|------------|------------|------------|
| V | 30 | 28 | 56 |
| VI | 27 | 32 | 59 |
| JUMLAH | 175 | 168 | 343 |

Sumber: DOK. MIN 2 Murung Raya.

Sedangkan untuk perkembangan data peserta didik MIN 2 Murung Raya dalam 5 (lima) tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut :

Table 4.4 : Perkembangan Jumlah Siswa MIN 2 Murung Raya

| Tahun | Laki-Laki | Perempuan | Total |
|--------------|------------------|------------------|--------------|
| 2016 | 159 | 141 | 300 |
| 2017 | 163 | 161 | 324 |
| 2018 | 173 | 160 | 333 |
| 2019 | 175 | 169 | 344 |
| 2020 | 173 | 174 | 347 |

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan hasil observasi, dokumentasi, serta dengan wawancara di MIN 2 Murung Raya tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutu pembelajaran.

Penggalan data tentang Manajemen Tenaga Pendidik dalam meningkatkan Mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya yang dilakukan peneliti, berdasarkan dengan informasi yang diberikan oleh *informan* utama dan *informan* pendukung. Adapun data *informan* tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 : Data Informan Utama dan Informan Pendukung di MIN 2 Murung Raya.

| No. | Nama | Inisial | Keterangan |
|-----|----------------|---------|-----------------------|
| 1. | Ahkmad Isradi | AI | Kepala Madrasah |
| 2. | Ashar | ASH | WAKA Urusan Kurikulum |
| 3. | Wineka Wahyuni | w | Guru |

1. Manajemen Tenaga Pendidik untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Dalam jaman yang penuh dengan perubahan yang sangat cepat, maka manusia dihadapkan dengan pentingnya manusia sebagai sumber daya yang dapat mengatasi permasalahan yang muncul dengan cepat, serta permasalahan yang sangat beragam. Secara substansial bahwasanya sangat penting unsur manusia sebagai sumber daya yang dapat menentukan aktifitas perkembangan yang lebih baik, sehingga mampu berkontribusi. Tenaga pendidik atau kependidikan adalah sumber daya manusia di dalam lembaga pendidikan, maka dari itu Nuraeni (2019:125) mengatakan bahwa SDM tersebut memiliki peran yang strategis, yang paling utama yaitu dalam membentuk watak bangsa melalui penerapan kepribadian dan nilai-nilai yang luhur yang ada pada diri tenaga pendidik.

d. Perekrutan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di MIN 2 Murung Raya yaitu tentang perekrutan tenaga pendidik, proses perekrutan tenaga pendidik baru yang dilakukan oleh MIN 2 Murung Raya biasanya dilakukan ketika adanya kekurangan tenaga pendidik serta menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah.

Adapun gambaran tentang proses perekrutan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, maka peneliti melakukan proses wawancara dengan Kepala Madrasah dan juga dengan salah satu tenaga pendidik yang juga memiliki jabatan sebagai wakamad urusan kurikulum.

Proses perekrutan tenaga pendidik baru di madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, pihak madrasah tidak membentuk struktur kepanitian secara khusus, namun adanya rapat kecil yang di dalamnya ada kepala madrasah, wakamat-wakamad, serta guru-guru senior. Menurut hasil wawancara mengenai kepanitian perekrutan tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya, ialah: “Kami pihak madrasah memang tidak membentuk kepanitian secara khusus dalam perekrutan tenaga pendidik, namun hanya kepala madrasah, wakamat kurikulum, wakamat kesiswaan, serta ada sebagian guru-guru senior yang terlibat dalam proses perekrutan. Kepala madrasah sebagai ketua”. (Wawancara dengan bapak ASH, pada tanggal 18 Agustus 2020)

Hal yang sama juga disampaikan bapak AI selaku kepala madrasah, yang menyatakan bahwa: “saya sendiri berperan dalam

proses perekrutan dan tentunya bukan saya sendiri saja. namun saya dibantu oleh wakamad kurikulum” (Wawancara dengan bapak AI, pada tanggal 24 Agustus 2020)

Hasil wawancara di atas didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwasannya di MIN 2 Murung Raya memang tidak membuat struktur kepanitiaan secara tertulis, karena tidak ada data yang menunjukkan terkait hal tersebut.

Bapak ASH juga menjelaskan bahwa pihak madrasah sejak tiga tahun terakhir tidak mengadakan perekrutan karena tidak ada juga perintah dari pusat mengenai pengadaan honorer. Yaitu: “Kalau untuk guru honor penerimaannya memang sekolah yang menentukan, tapi untuk saat ini penerimaan honor itu tidak ada. Memang aturan dari pemerintah pusat tidak ada penerimaan honor atau penempatan guru baru. Jadi yang kita manfaatkan guru honor yang ada ini saja, ada sekitar 12 orang”

Adapun tahap pelaksanaan dalam perekrutan calon tenaga pendidik baru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, bapak AI selaku Kepala Madrasah Menjelaskan bahwa :

“misalnya ada yang ingin melamar menjadi tenaga pendidik baru, jadi dia langsung datang ke saya setelah itu kami berembuk. Karena proses perekrutan honorerkan tidak seperti penerimaan PNS yang serentak, makanya kadang-kadang setahun sekali bahkan tidak ada sama sekali. Untuk proses perekrutan itu biasa saja, jadi si pelamar datang ke

sekolah, kami memberikan beberapa tes, ada tes lisan. Tes lisan ini biasanya seputar pengetahuan umum, dan ilmu keguruan. Misalnya membuat RPP, Silabus, serta berkaitan dengan ilmu pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian yang di butuhkan madrasah. Setelah tes lisan, juga ada tentang pemberkasan yang dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki, setelah semua mampu di lalui pelamar. Maka kami bermusyawarah untuk memutuskan diterima atau tidaknya si pelemar tersebut. Setelah melihat bahwa si pelamar mampu memenuhi syarat, maka kami melakukan analisis jabatan, melihat jam kondisi jam belajar yang kurang serta memberi tugas tambahan. Tugas tambahan yang di maksud adalah setelah tenaga pendidik baru sudah mendapatkn jam mengajar misalnya 10 jam dalam seminggu, maka tugas tmbahannya misalnya jadi guru piket, ataupun menjadi guru eskul. Pokoknya dikalkulasi agar mendapatkan 24 jam dalam seminggu. Karena semua pelajaran sudah di pegang oleh guru kelas, jadi yang di luar tematik hanya pelajaran PAI dan penjaskes, kalau bahasa inggris itu sudah masuk jadi muatan lokal”.

Penjelasan di atas sama dengan apa yang di sampaikan oleh bapak ASH, sebagaimana hasil wawancara pada 18 agustus 2020 bahwa:

“dalam perekrutan tenaga pendidik baru yang masih honorer itu memang sekolah yang menentukan. Jadi pelamar pertama datang menemui kepala madrasah, setelah itu kepala madrasah mengadakan musyawarah bersama guru-guru senior, serta wakamat-wakamat

madrasah. Tentunya dengan melihat latar belakang pendidikan si pelamar yaitu harus S1, dan SI jurusan keguruan”

Jadi dapat disimpulkan, bahwa kegiatan perekrutan yang di lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya ialah sebenarnya kondisional, misalnya memang membutuhkan atau kekurangan tenaga pendidik baru, maka pihak madrasah akan melakukan perekrutan tenaga pendidik.

e. Seleksi

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ketikamelakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya mengenai kegiatan seleksi tenaga pendidik baru. Adapun gambaran tentang proses penyeleksian tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan di madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya dilaksanakan hanya di seputaran lingkungan madrasah saja. Dalam proses seleksi ada beberapa syarat yang harus di lengkapi oleh si pelamar.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi pada tanggal 26 Agustus 2020 mengenai pemberkasan yang harus di siapkan oleh si pelamar di antaranya adalah :

- 1) Fotocopy ijazah terakhir/ Transkrip nilai / Akta
- 2) Fotocopy KTP
- 3) Fotocopy Kartu Keluarga.
- 4) Fotocopy Buku Rekening.

Setelah selesai pemberkasan maka tahap selanjutnya akan diadakan tes lisan, yang mana dari tes ini akan di lakukan oleh kepala madrasah langsung. Tes yang akan di berikan oleh kepala madrasah menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah serta dengan bidang keahlian yang di miliki oleh si pelamar. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah, beliau mengatakan bahwa :

“Dalam proses seleksi tenaga pendidik baru itu biasa saja, jadi si pelamar datang ke sekolah, kami memberikan beberapa tes, ada tes lisan. Tes lisan ini biasanya seputar pengetahuan umum, dan ilmu keguruan. Misalnya membuat RPP, Silabus, serta berkaitan dengan ilmu pendidikan yang sesuai dengan bidang keahlian yang di butuhkan madrasah”.(wawancara dengan kepala madrasah, pada tanggal 24 Agustus 2020)

Beliau juga menjekaskan bentuk tes yang akan dilakukan oleh calon tenaga pendidik baru ialah :

“ada tes lisan serta wawancara, bentuk tes lisannya misalnya kan kekurangan guru bahasa arab, jadi ada guru baru yang datang, pak saya mau melamar jadi guru bahasa arab, jadi salah satu tes lisan itu seputar tentang pembelajaran bahasa arab. Dan seputar ilmu pengetahuan umum dan pengetahuan tentang ilmu keguruan, serta ilmu yang berkaitan dengan pendidikan”

Tahap selanjutnya adalah penerimaan atau penolakan. Apabila si pelamar sudah mampu serta dapat memenuhi syarat-syarat yang diajukan oleh pihak madrasah, maka si pelamar tersebut akan direkrut menjadi tenaga pendidik. Beliau mengatakan pada saat wawancara tanggal 24 Agustus 2020 yaitu : “Penerimaan akan diinformasikan langsung kepada calon tenaga pendidik menggunakan aplikasi WhatsApp dan informasi ini langsung dari saya, selaku kepala madrasah”

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu W melalui WhatsApp terkait tentang penerimaan serta penolakan calon peserta didik, bahwasanyannya beliau mengatakan :

“Sampai saya bisa mengajar disini, karena saya kan ada koordinasi dulu dengan kepala madrasah, dan juga persyaratan yang diajukan madrasah saya bisa melengkapinnya. Untuk penolakan itu jarang terjadi, karena sebelum datang ke sekolah udah ada komunikasi dengan kepala sekolah, jika kata beliau siapkan saja berkasnya, maka saya pasti akan menyiapkan berkas yang sesuai dengan syarat sekolah” (Wawancara dengan ibu W menggunakan whatsApp, pada hari Senin, 25 Oktober 2020)

Jadi dari pemaparan wawancara diatas dapat disimpulkan, bahwa kegiatan seleksi yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya dilakukan dengan beberapa tahap, ada tahap menganalisis data dulu, setelah itu ada tes yaitu ada tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan.

c. Penempatan

Penempatan merupakan salah satu tahapan di dalam fungsi operasional dari manajemen tenaga pendidik, untuk mengetahui tingkat keberhasilan dalam pembelajaran maka tentunya penempatan tenaga pendidik ini dilakukan pada tempat yang sesuai dengan potensi yang ada pada tenaga pendidik, hal tersebut dilakukan agar tenaga pendidik dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.

Berdasarkan Proses pemepatan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya berdasarkan data yang di peroleh oleh peneliti melalui wawancara dengan bapak AI selaku Kepala Madrasah pada tanggal 24

Agustus 2020. Bahwasanya gambaran kegiatan penempatan tenaga pendidik baru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung raya adalah sebagai berikut:

“penempatan tenaga pendidik kami lakukan menyesuaikan kebutuhan madrasah, misalnya kami kekurangan guru fiqih. Maka kami akan mencari calon tenaga pendidik yang latar belakang pendidikannya adalah PAI (Pendidikan Agama Islam)”

Belia menambahkan bahwa untuk perpanjangan SK kepegawaian itu dilakukan setahun sekali, adapun hasil wawancara bersama bapak kepala sekolah mengenai SK kepegawaian ialah: *“Untuk perpanjangan SK itu kami lakukan tiap bulan desember. Diserahkan ke Kemenag Murung Raya, setelah itu SK terbit di bulan januari. Jadi pengumpulan SK lewat Kepala sekolah kemudian diteruskan ke Kemenag Murung Raya”*.

Berdasarkan data yang didapatkan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa proses penempatan di Madrasah Murung Raya juga tidak asal memberi jabatan pada tenaga pendidik baru, namun hal itu dilaksanakan berdasarkan kekurangan yang benar-benar menjadi kebutuhan madrasah. Dan pada proses penempatan jabatan, akan diberikan kepada orang atau tenaga pendidik yang memang sesuai dengan keahliannya pada suatu bidang tertentu saja.

BAB V

PEMBAHASAN

Manajemen tenaga pendidik merupakan kegiatan yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah. Menurut Ridwan Idris (2012 : 55) mengatakan bahwa: “manajemen tenaga pendidik bertujuan untuk menciptakan bagaimana Pendidik dan tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan dengan tugas khusus sebagai pendidik”.

Penelitian ini akan di bahas berdasarkan fokus penelitian yaitu bagaimana proses manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya, berdasarkan fungsi operasionalnya yaitu meliputi proses perekrutan, seleksi, serta penempatan tenaga pendidik.

A.Perekrutan Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Berdasarkan hasil penelitian di dalam proses perekrutan tenaga pendidik yang dilaksanakan di MIN 2 Murung Raya, pihak madrasah melakukan proses perekrutan dengan melihat apa yang menjadi kebutuhan madrasah, sehingga ketika perekrutan dilaksanakan dengan tujuan agar dapat membantu meningkatkan serta mengembangkan pembelajaran yang lebih baik lagi untuk peserta didik serta untuk madrasah.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sebagai salah satu lembaga yang berbasis islam, hal tersebut dibuktikan dengan indikator-indikator yang mendukung. Dapat kita lihat dari pemaparan visi, misi, serta tujuan yang

digagas dengan tujuan untuk menciptakan peserta didik menjadi warga madrasah yang Bertaqwa, Barakhlak Mulia, Berkepribadian, Berilmu, Terampil, dan Mampu Terjun Kedalam kehidupan Masyarakat. Mengembangkan kemampuan atau potensi yang ada pada peserta didik berdasarkan dan menyesuaikan dengan perkembangan yang ada pada diri mereka. Maka dari hal itu di hendaknya tenaga pendidik yang lebih kreatif agar mampu menyeimbangi dengan apa yang menjadi kebutuhan peserta didik.

Perekrutan tenaga pendidik merupakan salah satu ruang lingkup yang ada pada manajemen tenaga pendidik, pengadaan tenaga pendidik baru biasanya dilakukan satu tahun sekali dengan melihat kebutuhan kelas. Proses perekrutan tenaga pendidik baru di madrasah ibtidaiyah negeri 2 Murung Raya pertama-tama juga membentuk struktur kepanitian. Namun struktur tersebut tidak di bentuk secara khusus, dalam artian orang-orang yang menjadi panitiannya tidak tetap namun ysng menjadi ketua panitia adalah kepala madrasah. Orang-orang yang terlibat di dalamnya ada kepala madrasah, wakamad-wakamad, dan guru-guru senior. Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya tidak melakukan perekrutan tenaga pendidik baru semenjak tiga tahun terakhir, hal tersebut dikarenakan guru kelas yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sudah cukup.

Dari hasil wawancara yang diperoleh peneliti, proses rekrutmen calon tenaga pendidik baru yang ada di madrasah ibtidaiyah negeri 2 Murung Raya menunjukkan bahwa proses perekrutan yang dilaksanakan sudah baik dan

sudah sesuai dengan perekrutan yang Di dalam buku Ibrahim Bafadal (2004 : 30-32.) bahwa Proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan yaitu sebagai berikut:

1) Persiapan rekrutmen guru

Kegiatan pertama, dalam proses rekrutmen tenaga pendidik atau guru baru adalah melakukan persiapan rekrutmen guru baru. Persiapan rekrutmen guru baru harus matang sehingga melalui rekrutmen tersebut sekolah bisa memperoleh guru yang baik. Kegiatan persiapan rekrutmen guru baru ini meliputi:

- (a) Pembentukan panitia rekrutmen guru baru.
- (b) Pengkajian berbagai undang-undang atau peraturan pemerintah, peraturan yayasan yang berkenaan dengan peraturan penerimaan guru, walaupun akhir-akhir ini telah diberlakukan otonomi daerah.
- (c) Penetapan persyaratan-persyaratan untuk melamar menjadi guru baru.
- (d) Penetapan prosedur pendaftaran guru baru.
- (e) Penetapan jadwal rekrutmen guru baru.
- (f) Penyiapan fasilitas yang diperlukan dalam proses rekrutmen guru baru, seperti media pengumuman penerimaan guru baru, format rekapitulasi pelamar, dan format rekapitulasi pelamar yang diterima.
- (g) Penyiapan ruang atau tempat memasukan lamaran guru baru.
- (h) Penyiapan bahan ujian seleksi, pedoman pemeriksaan hasil ujian dan tempat ujian.

2) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru

Begitu persiapan telah selesai dilakukan, maka kegiatan berikutnya penyebaran pengumuman dengan melalui media yang ada seperti brosur, siaran radio, surat kabar dan sebagainya. Sudah barang tentu yang digunakan sebaiknya media yang dapat dengan mudah dibaca dan didengar oleh masyarakat. Pengumuman penerimaan guru baru yang baik berisi tentang waktu, tempat, persyaratan, dan prosedur mengajukan lamaran.

3) Penerimaan lamaran guru baru

Begitu pengumuman Penerimaan lamaran guru baru telah disebarkan tentu masyarakat mengetahui bahwa dalam jangka waktu tertentu, sebagaimana tercantum dalam pengumuman, ada penerimaan guru baru di sekolah. Mengetahui ada penerimaan guru baru itu, lalu masyarakat yang berminat memasukkan lamarannya. Panitia pun mulai menerima lamaran tersebut. Kegiatan yang harus dilakukan panitia meliputi:

- (a) Melayani masyarakat yang memasukkan lamaran kerja.
- (b) Mengecek semua kelengkapan yang harus disertakan bersama surat lamaran.
- (c) Mengecek semua isian yang terdapat di dalam surat lamaran, seperti nama pelamar, alamat pelamar.
- (d) Merekap semua pelamar dalam format rekapitulasi pelamar.

Untuk melamar, seseorang diharuskan mengajukan surat lamaran. Surat lamaran tersebut harus dilengkapi dengan berbagai surat keterangan, seperti ijazah, surat keterangan kelahiran yang menunjukkan

umur pelamar, surat keterangan warga Negara Indonesia (WNI), surat keterangan kesehatan dari Dokter, surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian.

4) Proses Seleksi

Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian.

B. Seleksi Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Proses selanjutnya dari kegiatan perekrutan, maka kegiatan berikutnya adalah seleksi. seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Ada lima teknik dalam hal ini yaitu inventaris biografis, wawancara, pemeriksaan badan, teknik tes, dan penilaian oleh pusat penilaian. Ibrahim Bafadal (2004 : 30-32.)

Kegiatan seleksi yang dilakukan di MIN 2 Murung Raya adalah dilakukan dengan beberapa tahap, ada tahap menganalisis data dulu, setelah itu ada tes yaitu ada tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah tahap penerimaan dan penolakan yang mana hasil ini diperoleh

dari penilaian. Semua aspek yang dilakukan berhubungan dengan aspek peningkatan mutu pembelajaran madrasah. Karena dari seleksiilah dapat diketahui bagaimana pemahaman seorang guru terhadap penguasaan bidang ilmu pembelajaran yang akan dia ajarkan kepada peserta didiknya.

Maka dari itu seleksi merupakan proses yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pendapat Nuraeni (2019: 133), dia menjabarkan bahwa proses seleksi tepatnya didefinisikan sebagai proses dalam pengambilan keputusan, yang mana orang yang akan dipilih akan mendapatkan suatu jabatan yang di dapatkan berdasarkan hasil seberapa besar kemungkinan karekteristik orang tersebut bersangkutan dengan apa yang di isyaratkan oleh jabatan tersebut.

Proses seleksi di jelaskan sondang siagian (2003: 131-132) bahwa proses seleksi terdiri dari berbagai spesifik yang diambil oleh pemimpin untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi berawal dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Dapat di simpulkan berdasarkan data yang di dapat di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya dengan Teori yang dikemukakan oleh Ibrahim Bafadal (2004) mengenai proses seleksi sudah sesuai. Karena tahapan dari kegiatan seleksi sama-sama meliputi proses yaitu ada tes pemberkasan, tes lisan, serta wawancara, dan yang terakhir adalah penilaian.

C. Penempatann Tenaga Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya

Proses penempatan tenaga pendidik yang di mulai dari perekrutan setelah itu juga telah melalui proses seleksi atas hasil kinerja dan kompetensi yang ada pada dirinya. Manajemen tenaga pendidik sangat perlu dilakukan karena dapat berfungsi untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri tenaga pendidik serta dapat meningkatkan perkembangan pada bidang keahliannya.

Penempatan tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya dilakukan setelah melalui beberapa tahap, yakni ada tahap perekrutan serta seleksi, pada akhirnya sampailah pada proses penempatan. Proses penempatan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya berdasarkan data yang di peroleh oleh peneliti melalui wawancara dengan bapak AI selaku Kepala Madrasah pada tanggal 24 Agustus 2020. Bahwasanya gambaran kegiatan penempatan tenaga pendidik baru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya adalah dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan madrasah, jadi dengan penempatan tenaga pendidik yang sesuai dengan kekurangan yang menjadi kelemahan madrasah dan dengan harapan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran agar lebih baik lagi.

Penempatan tenaga pendidik baru di MIN 2 Murung Raya diletakkan berdasarkan bidang keahliannya, dan dalam proses penerimaannya itu dilakukan dan ditetapkan langsung oleh kepala madrasah, tetapi berdasarkan hasil musyawarah dengan wakamat kurikulum dan guru-guru senior yang ada di madrasah.

Meletakan tenaga pendidik yang sesuai dengan kapasitas yang ada pada dirinya dilakukan guna untuk mencapai suatu pembelajaran yang lebih baik

lagi, maka tentunya harus disesuaikan pula dengan kualitas tenaga pendidik yang di miliki sekolah. Dalam hal ini tentunya manajemen sumber daya di sekolah harus di kembangkan, menurut Wibowo (2014 : 11) menyatakan bahwa: “tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan profesional dan keterampilan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal”.

Dalam meningkatkan kompetensi yang ada pada diri tenaga pendidik. Mdrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sering mengikut sertakan para guru baik yang sudah PNS maupun honorer agar mereka memiliki pengetahuan yang lebih mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab mereka agar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang sesuai dengan apa yang menjadi tujuan, serta visi misi yang di buat madrasah. Melalui pembelajaran yang baik, berdasarkan ketepatan dalam proses penempatan tenaga pendidik, pihak madrasah telah menikmati hasilnya berupa prestasi yang di raih oleh peserta didiknya, serta kepuasan masyarakat yang memberikan dampak positif terhadap Madrasah. Oleh sebab itu peningkatan yang di dapat madrasah bukan hanya dari segi sarana prasana, tetapi juga dari jumlah peserta didik yang setiap tahunnya terus meningkat, bahkan dalam segi pembelajaran yang semakin tahun semakin canggih saja media yang di gunakan serta unik metode pembelajaran yang dapat diterapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya sudah melaksanakan proses manajemen tenaga pendidiknya dengan baik yaitu dari proses perekrutan, seleksi, sampai dengan penempatan. Melalui proses

manajemen tenaga pendidik yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya dengan harapan membawa Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya menjadi lebih baik lagi dan sesuai dengan visi misi madrasah.



BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Data hasil penelitian tentang manajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MIN 2 Murung Raya berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Perekrutan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya dalam tiga tahun terakhir tidak mengadakan perekrutan. Di dalam melaksanakan perekrutan tenaga pendidik baru perlu mempertimbangkan yang diantaranya melihat kondisi jam belajar, pihak madrasah tidak memiliki struktur kepanitian secara khusus, karena yang biasanya orang yang ingin berkerja di madrasah ibtidaiyah langsung datang langsung ke madrasah dan menghadap kepala madrasah. Namun sebelum melakukan perekrutan juga ada beberapa hal yang dipertimbangkan, terutama melihat kondisi dan kebutuhan yang menjadi kebutuhan madrasah serta calon tenaga pendidik tersebut harus S1 jurusan pendidikan.
2. Penyeleksian Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya, proses seleksi yang dilaksanakan di MIN 2 Murung raya dilaksanakan dengan beberapa tahap, yang pertama yaitu pemberkasan, tes lisan seputar bidang keahlian yang di miliki oleh calon tenaga pendidik, setelah semua itu dilaksanakan maka kepala madrasah mengadakan rapat kecil bersama Wakamad-Wakamad madrasah dan guru-guru senior untuk mempertimbangkan bagaimana kelanjutkannya. Proses akhir dari seleksi adalah sipelamar yang

kemungkinan besar mendekati dengan bidang keahlian yang dimiliki serta apa yang menjadi kebutuhan madrasah. Maka akan diterima, dan penerimaan akan diinformasikan langsung kepada calon tenaga pendidik menggunakan aplikasi WhatsApp dan informasi ini langsung dari kepala madrasah.

3. Penempatan Tenaga Pendidik di MIN 2 Murung Raya, proses penempatan yang dilaksanakan ialah dengan menyesuaikan kebutuhan yang menjadi kekurangan madrasah atau lebih tepatnya mirip dengan prinsip *The right man on the right place* yaitu menempatkan seseorang memang berdasarkan bidang keahlian yang dimiliki.

Jadimanajemen tenaga pendidik dalam meningkatkan mutu pembelajaran di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya, sudah berupaya untuk mendapatkan tenaga pendidik baru yang berkualitas agar mampu menciptakan generasi yang berprestasi dalam belajar, terutama memiliki bekal ilmu agama yang sesuai dengan visi misi madrasah yaitu Bertaqwa, Barakhlak Mulia, Berkepribadian, Berilmu, Terampil, dan Mampu Terjun Kedalam kehidupan Masyarakat.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran dan rekomendasi untuk Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Murung Raya yang mungkin berguna bagi pihak madrasah.

1. Hendaknya pihak madrasah membuat struktur kepenitihan dalam melakukan rekrutmen tenaga pendidik baru.
2. Penyeleksian Tenaga pendidik di MIN 2 Murung Raya perlu membuat SOP terkait proses seleksi calon tenaga pendidik baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Afifudin dan Beni Ahmad Saebani. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- _____,2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia. Cet. 3.
- Afrizal. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo. Cet.2.
- Anwar, Muhammad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Pranadamesia Group.
- Bafadal, Ibrahim. 2004. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta. Bumi Aksara..
- Gunawan, Ary H. 2011. *Administrasi Sekolah (Administrasi Pendidikan Mikro)*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Hanafiah, Nanang dan Cucu Suhana. 2014. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama. Cet.3.
- Ibrahim. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Idris, Ridwan. 2012. *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*. Makassar : Alauddin University press.
- Jasmani. 2017. *Manajemen Pendidikan Islam*.Yogyakarta: K-Media.
- Lampung Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Moleong, Lexi j. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Cet. 18.
- Mulyadi, Mohammad. 2011. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya : Jurnal Studi Komunikasi dan Media*. 15 (1): 132.
- Mulyasa, 2012. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mutohar, Prim Masrokan. 2013. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Nuraieni, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. Jurnal Idaarah. 3(1): 125. (<https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i1.9792> diakses 15 september 2020)
- Rahmat, Pupu Saeful. 2009. Penelitian Kualitatif: *Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf*. 5 (9): 6-7.
- Roslan, Rosady. 2010. *Metode penelitian: Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada.
- Ridwan, Muh. *Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di Madrasah Tsanawiyah Guppi Kalumpang Kabupaten Enrekang*. Skripsi. Makassar : Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. UIN Alauddin Makassar. 2018
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Matode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagan, Sondang. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE KPN. edisi III. cet. 2
- Siregar, Astri Novia dan Wildansyah Lubis,. 2017. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan... 9(1) : 9. Diakses pada 18 September 2020.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Suparlan. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah: dari Teori sampai dengan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syafaruddin dan Irwan Nasution. 2005. *Manajemen Pembelajaran*. Ciputat: PT Ciputat Press.
- Tilaar. 2008. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tresiana, Novita, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*, LP Universitas Lampung,

Usman, Husaeni. 2014. *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada. Edisi keempat. Cet IV.

Wiyani, Novan Ardy. 2013. *Manajemen Kelas: Teori dan Aplikasi untuk Menciptakan Kelas yang Kondusif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Yahya, Mirip. 2013. *Profesi Tenaga Kependidikan*. Bandung : CV Pustaka Setia.

Zazin, Nur. 2018. *Dasar-dasar manajemen pendidikan islam*. Malang : Ar-Ruz Media.

Internet :

<https://tafsirweb.com/37718-quran-surat-az-zalzalayah-ayat-7-8.html>. diakses pada tanggal 29 Juni 2020. Pukul 14: 03.

